

L'ORDINE INFORMA

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO PROVINCIALE DI TORINO

GENNAIO 2016

39





UN VIAGGIO VERSO IL FUTURO

GARANZIA GIOVANI con Api Formazione: **SUPPORTO TOTALE A COSTO ZERO** **INSERIMENTO LAVORATIVO CON UN PERCORSO AGEVOLATO**

- Ricerca e selezione del tirocinante
- Avvio e gestione del tirocinio
- Rendicontazione
- Supporto nella scelta dello strumento contrattuale più vantaggioso per l'azienda

Nel 2015, con il progetto **Garanzia Giovani**, **Api Formazione** ha avviato **281 tirocini** e fino ad ora

il **60%** dei giovani che hanno terminato il tirocinio sono stati assunti in apprendistato
il **20%** sono stati assunti a tempo indeterminato

PERCHÉ PAGARE PER UN SERVIZIO CHE PUOI AVERE GRATIS?



Scopri tutte le opportunità
Api Formazione - Ufficio Progetti - Dr.ssa Aldina Tirone
Tel. 011 45 13 155 - tirone@apiform.to.it - N. verde 800 291.626



UNIONE EUROPEA
Iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*



**REGIONE
PIEMONTE**

sommario

Numero 39
Gennaio 2016

Pubblicazione bimestrale
edita dall'Ordine
dei Consulenti
del Lavoro di Torino

Direzione
via Della Consolata 1 bis
10122 Torino
redazione@cdltorino.it

Direttore responsabile
Luisella Fassino

Registrazione
Tribunale di Torino n. 5146 del
13.05.1998

Fotografie
Archivio Ordine Informa;
©shutterstock;
www.romadailynews.it.
Copertina: ©shutterstock

Comitato di redazione rivista
Coordinatori: Fabrizio
Bontempo, Massimiliano Fico

*Progettazione, editing,
impaginazione*
Verba Volant - Torino

Stampa
Litograf S.A.S.

*Consiglio Provinciale
dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro di Torino,
triennio 2013-2016*
Presidente: Luisella Fassino
Segretario: Graziella Pagella
Tesoriere: Luigino Zanella
Consiglieri: Fabrizio Bontempo,
Massimiliano Fico, Danilo
Lisdero, Walter Peirone,
Roberto Pizziconi, Cristoforo Re

Collegio dei revisori dei conti
Presidente: Filippo Carrozzo
Revisori: Livian Baldacci,
Roberto Vergnano

*Componenti Consiglio
di disciplina*
Presidente: Michele Giannone
Segretario: Emanuele
Manassero

*Consiglieri: Claudio Bianchi,
Andrea Bonisoli, Monica
Fogliatto, Mauro Rivolta,
Simonetta Sartore, Claudia
Gianna Viale, Giulia Toye*

Chiusa in redazione 31-01-2016

www.cdltorino.it

editoriale

UNA CATEGORIA CHE SAPRÀ RINNOVARSI p. 3

deontologia

DEI DELITTI E DELLE PENE, OVVERO... IL D.P.R. 137 p. 6

eventi

I CONSULENTI DEL LAVORO
AL SETTIMO SALONE GAMMADONNA p. 8

I CONSULENTI DEL LAVORO
E IL TORNEO DI CALCETTO 2015 p. 10

voci

IL FUTURO È NELLE MANI DI CHI SI IMPEGNA p. 14

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
TRA CULTURA E LEGALITÀ p. 16

UN PENSIERO RIVOLTO AL PASSATO p. 20

O MAMMA... (OMAGGIO A GIORGIO GABER) p. 22

spunti

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE:
FACCIAMO IL PUNTO p. 23

LA COMUNICAZIONE:
UNO STRUMENTO ESSENZIALE p. 25

COME ASSUMERE NEL 2016: SARÀ QUESTO
L'ANNO DELL'APPRENDISTATO? p. 28

COME COMUNICARE LE DIMISSIONI
E LE RISOLUZIONI CONSENSUALI: LE NOVITÀ p. 32

BASTA, MI DIMETTO! SÌ, MA LO FACCIO ONLINE p. 34

giovani

IL FUTURO SI COSTRUISCE NEL PRESENTE p. 36

dossier

DOVE C'È IMPRESA C'È LAVORO p. 38

strumenti

LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO
DEL PROFESSIONISTA DI DOMANI p. 44

libri

UN POSTO SICURO p. 46

english

SOCIAL SAINTS, FISCAL FIENDS p. 48

● a questo numero hanno collaborato:

PARTECIPA ANCHE TU!

MANDA IL TUO CONTRIBUTO A:
REDAZIONE@CDLTORINO.IT



**LUISELLA
FASSINO**

- UNA CATEGORIA CHE SAPRÀ RINNOVARSI
- UN POSTO SICURO

pp. 3, 46



**MICHELE
GIANNONE**

- DEI DELITTI E DELLE PENE, OVVERO... IL D.P.R. 137

p. 6



**DONATELLA
CHIOMENTO**

- I CONSULENTI DEL LAVORO AL SETTIMO SALONE GAMMADONNA

p. 8



**ENRICO
FORNELLO**

- I CONSULENTI DEL LAVORO E IL TORNEO DI CALCETTO 2015

p. 10



**FABRIZIO
BONTEMPO**

- IL FUTURO È NELLE MANI DI CHI SI IMPEGNA

p. 14



**LUCIA
MUSSIO**

- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO TRA CULTURA E LEGALITÀ

p. 16



**RICCARDO
TRAVERS**

- UN PENSIERO RIVOLTO AL PASSATO

p. 20



**MASSIMILIANO
FICO**

- O MAMMA... (OMAGGIO A GIORGIO GABER)

p. 22



**SIMONE
LONG**

- SITUAZIONE OCCUPAZIONALE: FACCiamo IL PUNTO

p. 23



**MONICA
DEL MORO**

- LA COMUNICAZIONE: UNO STRUMENTO ESSENZIALE

p. 25



**FRANCESCO
BATTAGLINI**

- COME ASSUMERE NEL 2016: SARÀ QUESTO L'ANNO DELL'APPRENDISTATO?

p. 28



**DANILO
LISDERO**

- COME COMUNICARE LE DIMISSIONI E LE RISOLUZIONI CONSENSUALI: LE NOVITÀ

p. 32



**LUCA
FURFARO**

- BASTA, MI DIMETTO! SÌ, MA LO FACCIO ONLINE

p. 34



**FABIO
D'ALBERTI**

- IL FUTURO SI COSTRUISCE NEL PRESENTE

p. 36



**MARIO
CARMAGNOLA**

- LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO DEL PROFESSIONISTA DI DOMANI

p. 44

Commissioni Unitarie Ordine U.P. ANCL Associazione Giovani CdL

Rapporti con INPS

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Graziella Pagella

Rapporti con INAIL

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Roberto Pizziconi

Rapporti con DTL - DRL - Prefettura - Provincia ed enti vari

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Cristoforo Re

Rapporti con Agenzia delle entrate e fiscale

Presidente CPO - To: Luisella Fassino

Coordinatore CPO - To: Luigino Zanella

Delegati alla Cassa Previdenza ENPACL
Filippo Carrozzo; Marco Operti

Consigliere Relatore Liquidazione Parcelle

Walter Peirone

Tavolo Di Lavoro Congiunto CDL - ODCEC

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Fabrizio Bontempo

Rapporti con OO.SS. e Datoriali -

Rapporti con i Parlamentari
Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Fabrizio Bontempo

Commissione Praticanti, corso Praticanti e rapporti istituzionali con Università

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatori CPO - To: Fabrizio Bontempo, Roberto Pizziconi

Commissione F.C.O.

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Graziella Pagella

Commissione Deontologica

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Walter Peirone

Commissione Certificazione Contratti

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Segretario: Massimiliano Fico

Commissione Studi

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatori CPO - To: Luisella Fassino, Danilo Lisdero

Commissione Pari Opportunità

Presidente CPO - To: Luisella Fassino
Coordinatore CPO - To: Luisella Fassino

**SEGUI
L'ORDINE INFORMA:**



ORDINE
CONSULENTI DEL
LAVORO TORINO

... e presto ci troverai
anche su Twitter!





UNA CATEGORIA CHE SAPRÀ RINNOVARSI

Cari colleghi,

questo numero della rivista *L'Ordine informa* esce in una versione rinnovata: un rinnovamento necessario, non solo per rendere all'esterno un'immagine coerente con la modernità che la nostra professione esprime, ma anche per contribuire a fornire spunti, idee e strumenti per cogliere le nuove opportunità di una società del lavoro in continua evoluzione. Ci tengo a raccontarvi come siamo intervenuti per far sì che la rivista diventasse uno strumento al servizio dei suoi lettori. Abbiamo semplificato e reso più leggibile il testo, ma il rinnovamento è più profondo di un semplice restyling: dare il giusto nome alle cose, riconoscere il ruolo delle persone, mostrare la partecipazione dei colleghi alle attività collettive per stimolare il senso di appartenenza e per gratificare il lavoro di chi dedica il proprio tempo a questa pubblicazione. Abbiamo anche introdotto qualche contributo su cose nuove, uno spunto per avvicinarsi alla lingua inglese o per comprendere che il mondo della tecnologia non si ferma mai e che per seguire il processo dell'innovazione talvolta è necessario essere anticipatori dei tempi. Quindi non ci fermeremo qui, e altre novità compariranno nei prossimi numeri. Permettete-mi quindi di ringraziare i colleghi per la loro collaborazione, per il loro contributo di idee e per il loro impegno nel rendere migliore questo strumento.

Del lavoro tutti pensano, parlano e scrivono ogni giorno, quel lavoro di cui si vive e di cui si può morire, il lavoro è il terreno di scontro della politica, sul lavoro che c'è o che non c'è si gioca il successo o l'insuccesso di una classe dirigente, il lavoro è un tema evergreen, di destra ma anche di sinistra, sui numeri del lavoro si sviluppano studi e statistiche, sul lavoro si costruiscono agguerrite propagande elettorali.

Del lavoro, tanti s'improvvisano esperti, ma solo noi Consulenti del Lavoro abbiamo quella visione d'insieme scevra da condizionamenti e stereotipi, che consente di misurare la febbre alle situazioni; noi che abbiamo sviluppato gli strumenti per mantenere in equilibrio i fragili rapporti all'interno delle organizzazioni; noi che grazie allo sviluppo di abili capacità negoziali siamo in grado di individuare e proporre soluzioni idonee a conciliare l'interesse di due parti con interessi contrapposti in cui ciascuna mira a ottenere il massimo rendimento con il minimo sforzo, noi che abbiamo forte cognizione che la lite è la conseguenza dell'equilibrio sfuggito al controllo, noi che il "problem solving" lo padroneggiavamo prima ancora che gli altri ne parlassero, noi che giorno dopo giorno anticipiamo il cambiamento, noi che abbiamo acquisito la consapevolezza che il diritto tributario, il diritto del lavoro e la legislazione sociale dei nostri giorni hanno subito tali incursioni da parte della tecnologia, da trasformarci in "professionisti telematici" assegnandoci l'arduo compito di traghettare la pubblica amministrazione nel terzo millennio.

Eppure nonostante lo sviluppo di tutte queste nostre capacità che richiedono umanità, equilibrio personale, lucidità mentale e passione etica, raramente sento parlare di "orgoglio di appartenenza"; anzi, l'immagine che si tende a proporre è quella di una categoria rissosa, alla ricerca di pretesti e occasioni per litigare platealmente, dove la baruffa prende il posto del civile confronto sulle idee.

Un rinnovamento necessario per contribuire a fornire spunti, idee e strumenti per cogliere le nuove opportunità di una società del lavoro in continua evoluzione.

In questo inizio di anno avrei dunque voluto parlare di nuove opportunità, di progetti, di programmi, insomma delle tante cose nuove che stanno accadendo attorno a noi, invece, ancora una volta il clima che ha caratterizzato alcune recenti occasioni pubbliche mi porta a parlare dei soliti problemi che hanno funestato anche il 2015, e vi assicuro, pensare che questi sono gli stessi problemi che hanno contribuito a mantenere vivo il dibattito in questi miei "primi trent'anni" di professione non mi è di conforto alcuno.

Dunque, i grandi problemi di sempre su temi importanti, come la concorrenza dei CED non assistiti da consulenti del lavoro (ma anche di quelli assistiti, perché l'assistenza a un CED non si nega a nessuno...), il costo della nostra previdenza di oggi sulla quale pesano errori nelle scelte (o non scelte) del passato, la difficoltà nell'afferrare le nuove opportunità e il rimpianto per quelle perdute, il perenne conflitto interno che alimenta il malcontento, il rifiuto della solidarietà generazionale.

E allora mi trovo a iniziare il nuovo anno parlando di come il vecchio anno abbia visto crescere il malvezzo di occupare gli spazi di aggiornamento professionale, naturalmente sempre e solo in nome del sacrosanto diritto alla libertà di espressione. E ancora non vorrei iniziare il nuovo anno parlando dei colleghi che partecipano ai convegni, perché loro sono iscritti a un ordine professionale e devono conseguire la formazione obbligatoria confidando di trovare occasione di conoscenza, e invece sono costretti ad assistere, loro malgrado, a quello che è stato definito uno "scadente teatrino, in cui dare libero sfogo a frustrazioni personali" dove si rappresenta il dramma dei diritti propri e dei doveri altrui.

E ancora non vorrei iniziare un nuovo anno parlando di quello che accade a Torino, dove i migliori relatori a livello nazionale, colleghi stimati e capaci a cui ho fatto giungere le mie e vostre scuse personali, vengono privati della parola e messi in condizione di interrompere il proprio intervento, ma naturalmente sempre e solo in nome del sacrosanto diritto di libertà di espressione.

Però non voglio lasciarvi con l'idea che il nostro Consiglio possa essere ostaggio di queste vecchie dinamiche litigiose, che tentano di bloccare l'iniziativa e l'entusiasmo. Le idee non mancano e i progetti prendono forma. **In questa prima parte dell'anno abbiamo intensificato l'offerta formativa**, inserendo il collega Francesco Natalini fra gli oratori maggiormente presenti ai nostri convegni; ospiteremo anche quest'anno i seminari Teleconsul e avremo convegni con i relatori che hanno riscosso maggior interesse: Alberto Bosco, Andrea Rapacciuolo, Gianni Marcantonio; in collaborazione con la Fondazione per il Lavoro, si terrà la prima edizione del corso frontale di Pianificazione Previdenziale, con la scuola di formazione Ipsoa, il Master sulla gestione del contenzioso del lavoro e ancora, organizzeremo il Convegno Regionale della categoria. Ancora vi ricordo l'attività del Centro studi, a disposizione di tutti per il confronto ragionato sui concetti, l'approfondimento dei temi più attuali e la ricerca di soluzioni ai problemi emergenti. A margine di questo intervento, troverete il calendario delle attività già pianificate, alle quali se ne aggiungeranno molte altre di carattere formativo, culturale e aggregativo, che anche grazie al vostro contributo di idee, sono certa avremo la forza di realizzare.

LUISELLA FASSINO



Un simbolo importante.

Luisella Fassino consegna la spilla a Marina Calderone, Presidente nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

APPUNTAMENTI

PRIMO SEMESTRE 2016

DATA	ARGOMENTO	TIPOLOGIA
19 gennaio	Il valore aggiunto della sicurezza	Convegno con DANCAN
20 gennaio	Le novità 2016	Convegno CPO
21 gennaio		Video Forum
26 gennaio		Centro Studi allargato
28 gennaio	Rischi e opportunità delle soluzioni stragiudiziali delle controversie	Convegno CPO + Mostra Monet
3 febbraio	Le politiche attive dopo il Jobs Act	Convegno CPO/Consulta/Fondazione
8 febbraio	Jobs Act e Autoliquidazione INAIL 2016	VideoLavoro RATIO
12 febbraio	Presentazione Master	Incontro con Università - Master I livello in Consulenza del Lavoro e gestione delle risorse umane
17 febbraio	da definire	Convegno CPO
23 febbraio		Centro Studi allargato
26 febbraio	Percorso formativo	Seminario Teleconsul
29 febbraio	La CU 2016	VideoLavoro RATIO
16 marzo	da definire	Convegno CPO
22 marzo		Centro Studi allargato
23 marzo	Assenteismo e false malattie	Convegno CPO
25 marzo	Percorso formativo	Seminario Teleconsul
31 marzo	Il punto sui 4 decreti attuativi del Jobs Act	VideoLavoro RATIO
19 aprile	I CdL e la pianificazione previdenziale	Corso Software Fondazione CdL per il lavoro
20 aprile	I CdL e la pianificazione previdenziale	Corso Software Fondazione CdL per il lavoro
22 aprile	Percorso formativo	Seminario Teleconsul
26 aprile		Centro Studi allargato
27 aprile	da definire	Convegno Cpo
29 aprile	Quanto resta del Co.co.co. e dell'associazione in partecipazione	VideoLavoro RATIO
17 maggio	Ammortizzatori sociali: cosa è cambiato e cosa sta cambiando	VideoLavoro RATIO
24 maggio		Centro Studi allargato
25 maggio	da definire	Convegno CPO (da confermare)
27 maggio	Percorso formativo	Seminario Teleconsul
15 giugno	da definire	Convegno CPO
20 giugno	Infortunio sul lavoro e infortunio in itinere: la gestione pratica	VideoLavoro RATIO
21 giugno		Centro Studi allargato
28 giugno	Percorso formativo	Seminario Teleconsul

PER SAPERNE DI PIÙ SCRIVI A:
SEGRETERIA@CDLTORINO.IT

DEI DELITTI E DELLE PENE. OVVERO... IL D.P.R. 137

«Ogni pena che non derivi dall'assoluta necessità è tirannica. [...] Ecco dunque sopra di che è fondato il diritto del sovrano di punire i delitti: sulla necessità di difendere il deposito della salute pubblica dalle usurpazioni particolari; e tanto più giuste sono le pene, quanto più sacra ed inviolabile è la sicurezza, e maggiore la libertà che il sovrano conserva ai sudditi».

Cesare Beccaria

No, il D.P.R. 137 non è una rivisitazione del saggio vergato dall'illuminista italiano Cesare Beccaria che tanto influi sulle menti dei pensatori dell'epoca. *Dei delitti e delle pene*, pubblicato nel 1764, acquisì immediatamente la valenza simbolica della battaglia illuminista nei confronti di una legislazione basata spesso sull'errore e sul pregiudizio. Il D.P.R. 137 del 7 agosto 2012 invece rappresenta lo strumento con cui si è voluta varare quella riforma degli ordinamenti professionali di cui da tempo si vociferava. Prendendo spunto dal decreto in esame, il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha istituito nelle varie sedi i **Consigli di disciplina territoriali**, ai quali sono

stati affidati i compiti di **istruzione e decisione delle questioni disciplinari riguardanti i propri iscritti**. Nello specifico, il Consiglio di disciplina territoriale della Provincia di Torino è composto da 9 membri, numero equivalente a quello dei consiglieri dell'Ordine.

Con l'entrata in vigore del D.P.R. 137/2012 gli Ordini professionali si sono così suddivisi: da una parte il "vecchio" Consiglio dell'Ordine, eletto dai colleghi, che si occupa di iscrizioni negli elenchi dell'Albo e nel Registro dei praticanti, di formazione e di corsi propedeutici all'esame di Stato; dall'altra il "nuovo" Consiglio di disciplina, con funzioni di autonomia e indipendenza rispetto al Consiglio dell'Ordine, nominato dal Presidente del Tribunale. A questo secondo organo sono affidati i compiti di controllo nell'ambito della correttezza dei rapporti professionali, la verifica della diligenza e il rispetto di corrette procedure. Il compito svolto dal neocostituito Consiglio coincide quindi con il **garantire l'osservanza delle norme deontologiche, valutando le azioni disciplinari che di volta in volta si presenteranno**.

Come accennato, i consiglieri sono stati designati dal Presidente del Tribunale di Torino tra i soggetti indicati in un elenco di nominativi pari al doppio del numero dei consiglieri proposto dal Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino. I criteri in base ai quali è stata effettuata la candidatura dei consiglieri e la designazione da parte del Presidente del Tribunale sono stati individuati con regolamento adottato all'entrata in vigore del D.P.R.

137/2012, previo parere vincolante del ministro vigilante. Le funzioni di Presidente del nostro Consiglio di disciplina territoriale sono state affidate allo scrivente, componente con maggiore anzianità d'iscrizione all'albo, mentre le funzioni di segretario sono affidate da regolamento al componente con minore anzianità, in questo caso il collega Emanuele Manassero. Il Consiglio di

Al Consiglio di disciplina sono affidati i compiti di controllo nell'ambito della correttezza dei rapporti professionali, la verifica della diligenza e il rispetto di corrette procedure.

disciplina resterà in carica per lo stesso periodo del corrispondente Consiglio dell'Ordine (tre anni), ma con una sostanziale differenza: la durata dei Consigli territoriali decorre dalla data di insediamento, indipendentemente dalle vicende elettive – quindi di durata – dei Consigli dell'Ordine provinciali. Pertanto è stato necessario metterci subito all'opera, prendendo in carico dai nostri predecessori l'apprezzabile lavoro svolto sino all'atto dell'effettivo passaggio di consegne.

Essendoci appena insediati, **per ragioni di equità abbiamo ritenuto opportuno ri-convocare i colleghi oggetto di una segnalazione in istruttoria, per dar loro modo di chiarire la propria posizione anche di fronte al nuovo Consiglio di disciplina.** Per quanto riguarda i nuovi procedimenti, invece, il Consiglio ha preferito suddividersi in collegi composti da tre consiglieri ciascuno per ascoltare i colleghi convocati: questo non solo per ottimizzare i tempi di lavoro, ma soprattutto per procedere a una prima analisi dei fatti da sottoporre poi al giudizio di archiviazione o di apertura del procedimento che il Consiglio dispone all'unanimità. Nel caso in cui il Consiglio opti per l'apertura del procedimento, l'iscritto viene riconvocato in sede, a mezzo PEC o raccomandata, e in quella stessa sede può, con l'ausilio di documentazione, motivare se il suo operato si sia svolto in armonia con i principi generali di deontologia professionale. Qualora il Consiglio ne ravvisi i presupposti, può decidere di archiviare il procedimento, mentre in caso contrario le pene disciplinari che può applicare (a seconda della gravità) per gli abusi e le mancanze che gli iscritti abbiano commesso nell'esercizio della professione, corrispondono alle seguenti:

- la censura;
- la sospensione dall'esercizio professionale per un tempo non inferiore a 30 giorni;
- la cancellazione dall'albo.

Tali sanzioni sono notificate all'iscritto a mezzo PEC o lettera raccomandata. Rammento che gli eventuali provvedimenti disciplinari ricevuti resteranno visibili nel tempo anche ai nostri futuri committenti, siano essi privati o enti.

Del resto, la funzione rivestita dei Consigli di disciplina territoriali riguarda la **tutela della professionalità della categoria** e pertanto è richiesta agli iscritti una grande attenzione, prima e durante l'espletamento dei loro incarichi, per non rientrare, anche tangenzialmente, in comportamenti che sfocino nell'applicazione di sanzioni.

Il concetto di tutela della professionalità è ben esposto nel nostro codice deontologico, approvato con delibera n. 209 del 3 ottobre 2008 e in vigore dal 2 dicembre 2008, al fine di costituire un riferimento per il corretto esercizio delle loro funzioni da parte dei Consigli di disciplina territoriali dei Consulenti del Lavoro. L'azione disciplinare trova fondamento nella necessità di **salvaguardare non solo la qualità e la correttezza della prestazione professionale** a tutela della committenza e della società civile in genere, ma soprattutto **la dignità e l'onorabilità della professione** che postula l'osservanza dei principi di indipendenza, diligenza, imparzialità, neutralità, onestà, correttezza, obiettività e terzietà del professionista. Detti principi, sanciti spesso anche solo genericamente all'interno del codice deontologico, sono necessariamente specchio del comune sentire, peraltro in continua evoluzione in un momento storico dominato dall'informatizzazione comunicativa, che non rende possibile prevedere a priori tutti i comportamenti contrari ai doveri e alle regole etiche di un professionista.

Infine vorrei sottolineare l'importanza di una collaborazione attiva dei colleghi in caso di convocazione, invitandoli a presentarsi regolarmente all'incontro: questo infatti non solo darà loro la possibilità di esporre al Consiglio di disciplina la propria versione in merito ai fatti contestati, ma ci consentirà anche di adempiere al meglio al nostro mandato, garantendo così agli iscritti all'Ordine un'etichetta di correttezza professionale che li contraddistingua sia in presenza di abusivismo, sia rispetto ad altri ordini professionali.

MICHELE GIANNONE

Il Consiglio di disciplina garantirà un'etichetta di correttezza professionale che contraddistingua gli iscritti sia in presenza di abusivismo, sia rispetto ad altri ordini professionali.

Il Consiglio di disciplina.

Da sinistra: Claudio Bianchi, Monica Fogliatto, Mauro Rivolta, Simonetta Sartore, Andrea Bonisoli, Michele Giannone, Emanuele Manassero, Giulia Toye, Claudia Viale.



I CONSULENTI DEL LAVORO AL SETTIMO SALONE GAMMADONNA

GammaDonna, salone dell'imprenditoria femminile e giovanile, ci aveva lasciati l'anno scorso con un invito, oltre che con un hashtag: #Reinventarsi. Il 12 novembre è stato il momento di #tiriamolesomme.

Sette edizioni e il mordente diventa sempre maggiore. E se parliamo di un evento social come questo, il nostro articolo non potrà che nascere dalle storie raccontate in meno di 140 caratteri. Un cinguettio che non si è placato per tutta la giornata, in un vero tripudio di condivisione della comunicazione. Tema del salone: reinventarsi. A che punto siamo? L'Italia si sta reinventando eccome, e GammaDonna si propone di evidenziare le tendenze innovative del Paese. Paura di rischiare? Proviamo a lasciarci "contaminare" dal flusso di innovazione che si respira al Campus Luigi Einaudi in questa giornata ancora soleggiata. Mario Parenti, presidente dell'Associazione GammaDonna, ci traghetta così nel vivo del **7° Salone Nazionale dell'Imprenditoria femminile e giovanile**. L'Italia cambia, perché sta scoprendo l'importanza del networking, che coinvolge innovatori e istituzioni: la rete di chi ha capito che **le nuove idee, senza la capacità di fare squadra, si disperdono nel mare dei progetti in gestazione**. Cinque progetti emergenti invece si sono concretizzati e sono stati presentati durante la prima parte del salone, ricevendo il Giuliana Bertin Creativity Award: **Flazio.com** e l'opportunità per tutti di creare il proprio spazio web; **Family Office Italy** a supporto delle famiglie degli investitori esteri in Italia; **Ebios Futura** con uno screening prenatale non invasivo interamente made in Italy; **AL.va** e i suoi brevetti per veicoli elettrici di distribuzione alimenti freschi e surgelati; **Casa Netural**, promotrice di una filiera corta per la condivisione di contatti. Ben quattro di queste imprese sono a conduzione femminile, segno che – come dice Fabio Moretti – a sostenere un Paese ci sono sempre le donne, e che l'imprenditoria al femminile rappresenta una realtà importante, meritevole della massima attenzione. A ricordarlo Cristina Balbo, direttore regionale di Intesa San Paolo per Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria.

Ma se donna è sovrano, il cuore è imperatore. Quel cuore che non conteggia le ore dedicate al lavoro, ma sa trasformarle in uno stile di vita e in passione. Questo è l'insegnamento che ci ha trasmesso Claudia Torrisi: il suo **Kids us Italy** è un modello sostenibile per insegnare l'inglese

ai piccoli in maniera divertente: il video spassosissimo dei piccoli partecipanti vale più di ogni spiegazione! La sua competenza in ben sei lingue straniere (quattro quelle parlate dai suoi figli) è straordinaria e devo dire che è stata imbarazzante per una persona, come me, cresciuta a suon di «*The book is on the table*». Per inciso, il livello di inglese scolastico, non è un livello... sapevatelo!

La mattinata prosegue con l'intervento di **HealthWay**, che parla di come si possa migliorare concretamente la qua-

Il valore della formazione.

«Senza istruzione non c'è progresso, senza progresso non c'è futuro»: questo il messaggio dell'intervento di Marzia Camarda, imprenditore culturale.



lità della vita nelle aziende, seguito da quello di Davide Canavesio, che ci spinge a riflettere sul nostro approccio: **dobbiamo imparare a rischiare, ad aprirci alle esperienze internazionali** – ciò che lui definisce *global-local* – e anche a essere un po' più ambiziosi, a crederci un po' di più; così come ha fatto lui per il progetto di Mirafiori, reinventato grazie a un concorso internazionale.

Ma se crederci è un buon inizio, **diversity** (di genere, etnia e competenza) può essere il segreto delle aziende dove le donne contano davvero. Un esempio? Quello di Maria Cristina Gribaudo, manager e mamma di sei figli che introduce un gran concetto: **il modo per evitare la dispersione della competenza è la formazione continua**: proprio quel concetto in cui i Consulenti del Lavoro credono fermamente e per cui si battono. La formazione va a braccetto con il talento, che per la Gribaudo conta e che va valorizzato nelle donne quando si assume («A parità di competenze, assumete le donne e pagatele come gli uomini») o quando queste affrontano una gravidanza («Quando una viene a dirmi che è incinta, l'abbraccio. Che dovrei fare?»).

Pausa pranzo - di già? - e via verso il Focus Formazione, per riflettere non solo sul ruolo della scuola oggi, ma anche sulla formazione al lavoro e nel lavoro. Per esempio introducendo nuovi stili formativi che aiutino un'azienda a rimanere competitiva (dal *reverse mentoring* alla circolazione orizzontale delle competenze, integrando sempre nuove tecnologie), come ci racconta Marzia Camarda, imprenditrice culturale. Francesco Luccisano, capo della segreteria tecnica del MIUR, invece, ci invita a condividere e sposare le nuove sfide per le scuole, accogliendo l'alternanza scuola e lavoro e riscoprendo i laboratori. Da un'indagine del MIUR, infatti, gli italiani credono ancora nella scuola, ma non più nella sua capacità di preparare i ragazzi per il futuro: una sfida che devono saper raccogliere anche le imprese innovative. Sfida sicuramente raccolta dal nostro Ordine, come ha spiegato Fabrizio Bontempo, grazie all'**Apprendistato in alta formazione** (Master Universitario), che prenderà il via il 12 febbraio, così come da **Yes4To**, tavolo interassociativo che riunisce 18 associazioni di categoria. Perché le condizioni per favorire la formazione ci sono: parola di Barbara Graffino, coordinatore Yes4To.

Pomeriggio ancora pieno di sorprese: la più effervescente, nel panel dedicato alla comunicazione, è senz'altro Valentina Parenti, forse l'anima e il cuore principale del salone GammaDonna, che anche per questa edizione è riuscita a creare non un grande evento, ma l'Evento nel Far West dell'innovazione. Ultimo panel, infine, per capire che cosa gli investitori chiedano agli imprenditori e che cosa realmente questi ultimi si aspettino dalla sostenibilità finanziaria.

Come cambia l'Italia è la storia raccontata da questo salone: e il tema è di interesse, dato che il 12 novembre **#tiriamolesomme** ha occupato l'ottavo posto nella Top 20 delle Tendenze twitter di Torino. Continuiamo a usare passione, cuore e resilienza, tiriamo le somme (non le gonne) e l'anno prossimo... **#tiriamocela**. Non mancate però!

DONATELLA CHIOMENTO

Apprendistato in alta formazione.

Un progetto che ha raccontato Fabrizio Bontempo nel panel dedicato alla formazione.



Effervescente.

L'intervento di Valentina Parenti nel panel dedicato alla comunicazione.





I CONSULENTI DEL LAVORO E IL TORNEO DI CALCETTO 2015

Eccoci finalmente a esaminare l'evento dell'anno per i Consulenti del Lavoro. Si tratterà di un nuovo decreto attuativo del Jobs Act o del famigerato nuovo sistema di presentazione delle dimissioni? Forse sarà semplicemente la tanto attesa Legge di stabilità che ogni anno, durante le feste, ci fa smaltire i panettoni leggendo comodamente sulla poltrona di casa Il Sole 24 Ore in cerca di novità? Nessuna di queste ipotesi: ovviamente stiamo parlando del torneo di calcetto annuale!

Atteso ogni volta come la finale di Champions League (citando un collega e giovane CdL), il torneo di calcio a 5 giunge quest'anno alla VI edizione, rinnovandosi nella modalità di svolgimento delle partite, nei premi, negli sponsor e nella location ma non nelle squadre partecipanti. Infatti, come già per le ultime edizioni, queste erano l'**Ordine**, l'**ANCL**, i **Praticanti CdL** e gli immancabili **Giovani CdL**. Come si svolgeva quest'anno il torneo di calcetto? Per non lasciare spazio ai "se" e ai "ma" gli organizzatori, dei quali facevo parte per la prima volta, hanno studiato un sistema di minutaggio delle partite affinché ogni formazione giocasse l'una contro l'altra, assegnando il punteggio classico di 3 punti per la vittoria, 1 punto per il pareggio e 0 punti per la sconfitta. Il torneo si è svolto il 23 ottobre 2015 al centro sportivo Sporting Dora, in un campo delle giuste dimensioni (anche se qualche accorgimento in più relativo all'81/08 forse non avrebbe guastato: a buon intenditor poche parole), con spogliatoio capiente e docce che possiamo definire "a temperatura ambiente" (anche perché la porta dei bagni era aperta e dava all'esterno, quindi più "temperatura ambiente" di così non si poteva sperare).

Diverso sistema di partite, diversi sponsor e diversa location ma risultato finale identico alla precedente edizione: i Praticanti si sono confermati nuovamente campioni aggiudicandosi anche la VI edizione, questa volta tuttavia con qualche "aiutino esterno" in più (o estraneo che dir si voglia).

Ma andiamo con ordine.

Per la prima volta quest'anno, il torneo è stato aperto da un triangolare tra la squadra di **Yes4To**, una rappresentativa dei **Giovani CdL** e il gruppo **Giovani Imprenditori del CNA**. Il triangolare è iniziato alle 17:30, quindi i Giovani CdL arrivavano alla spicciolata per partecipare al torneo principale che sarebbe iniziato 30 minuti dopo, e proprio la mancanza di intesa e preparazione ha comportato la disfatta della nostra rappresentativa in favore dei Giovani Imprenditori del CNA, che si sono aggiudicati meritatamente il triangolare sfoggiando un bel gioco di squadra, figlio evidentemente

di un'approfondita conoscenza reciproca tra i giocatori. Secondo si è piazzato Yes4To, vincendo onestamente, anche se di misura, la sua partita contro i Giovani CdL.

Poco dopo le 18:00, ultimata la premiazione del triangolare, è cominciato il vero torneo di calcetto (e a nome di tutti i Giovani CdL che vi hanno preso parte farei notare che avevano già partecipato alla precedente competizione, quindi l'attenuante della stanchezza deve avere il suo peso sul ri-

La premiazione.

Luisella Fassino,
Presidente
dell'Ordine di
Torino, premia
la squadra
dei Praticanti
CdL, vincitrice
del torneo di
calcetto 2015.



sultato finale). Nella compagine dei Praticanti CdL non si potevano non notare tre figure "estrane", chiamate a partecipare a causa della scarsa, anzi scarsissima, partecipazione dei praticanti stessi. Due delle tre erano rappresentanti degli sponsor, mentre l'altra era un collega ai vertici dell'associazione Giovani CdL, che ha ben pensato – sia chiaro, senza alcuna strategia preventiva finalizzata ad aggiudicarsi la vittoria finale – di andare ad arricchire con la sua esperienza le fila dei Praticanti.

Se la più giovane età non fosse stata di per sé sufficiente ad avvantaggiare la formazione dei Praticanti, gli innesti esterni, soprattutto i due ragazzi degli sponsor, per la loro evidente superiore dimestichezza con il pallone tra i piedi, hanno contribuito alla vittoria di 3 partite su 3 giocate, permettendo di totalizzare 9 punti. I Giovani CdL, seppur orfani della figura "estranea" che ha preferito, per puro spirito di sacrificio, la compagine dei Praticanti, anche grazie agli interventi sulla fascia destra dell'unica donna in campo (della quale la squadra può vantarsi) sono riusciti a vincere 2 partite su 3, terminando la competizione a 6 punti. L'ANCL e l'Ordine, nonostante le ottime giocate a sprazzi e l'affiatamento ormai consolidato tra i giocatori, sono giunti alla fine con 1 punto ciascuno.

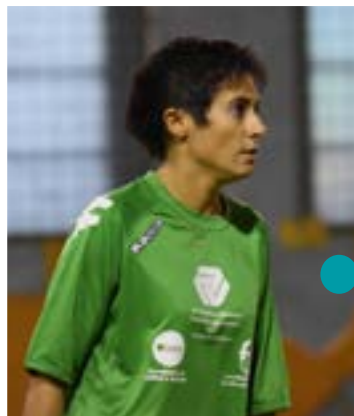
Il torneo è terminato quindi con la vittoria dei Praticanti CdL, che hanno ricevuto la meritata coppa e, assieme a tutti i partecipanti all'evento, la medaglia consegnata dalla Presidente dell'Ordine di Torino, che ha raggiunto il luogo del torneo per complimentarsi con le squadre partecipanti e per unirsi a tutti nel canonico "terzo tempo", passato in pizzeria.

Che cosa rimarrà di questa manifestazione? Sicuramente il ricordo di un evento piacevole trascorso in compagnia dei colleghi e la memoria di un raro momento di sport in cui la competizione passa in secondo piano rispetto allo svago dai quotidiani problemi di lavoro. Più di tutto il resto, però, rimarrà la parata plastica del Presidente dei Giovani CdL, condita da un'espressione ghignante e stremata allo stesso tempo, prontamente immortalata dai fotografi a bordo campo e immediatamente mutata in simbolo della bella serata passata insieme.

ENRICO FORNELLO

Un assessore sportivo.

Enzo Lavolta, Assessore all'Innovazione, Ambiente, Verde e Smart City della Città di Torino, membro dei Giovani CdL.



Determinante.

Monica Fogliatto, unica donna in campo. Fondamentali i suoi interventi sulla fascia.

Il simbolo della serata.

La parata di Fabrizio Bontempo, Presidente dei Giovani CdL.





*Spirito di squadra.
I partecipanti al triangolare e al torneo di calcetto.*





Puro agonismo.

*Gesti atletici
(alcuni al limite
della correttezza)
durante il
triangolo e il
torneo di calcetto.*





Davide Canavesio,
CEO di TNE
ed Environment
Park.

IL FUTURO È NELLE MANI DI CHI SI IMPEGNA

Un invito a riflettere sul ruolo dei professionisti da parte di Davide Canavesio, imprenditore e manager pubblico torinese, a conclusione del convegno nazionale di Ivrea. Formazione internazionale, conoscenza del territorio e fiducia nelle reti associative sono alla base della crescita.

I temi del Jobs Act e delle frequenti riforme del mercato del lavoro sono stati al centro del convegno nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro **Dove c'è impresa c'è lavoro**, realizzato lo scorso 9 ottobre a Ivrea. I professionisti si sono confrontati su questi ultimi trent'anni di continui microcambiamenti quotidiani e sui conseguenti stati di incertezza per il settore; il dibattito ha coinvolto anche personalità ed esperti provenienti da altri ambiti, particolarmente apprezzati per la freschezza portata nell'**individuare soluzioni inedite e nel costruire nuove linee guida per il futuro**. Tra questi, Davide Canavesio, imprenditore e manager pubblico torinese, al quale sono state affidate le conclusioni del convegno, personalità ricca di competenza e visioni future e tuttavia saldamente ancorato al presente e al territorio.

Lei ha portato un contributo importante al convegno, attraverso il quale ha trasmesso tanto l'importanza delle esperienze internazionali quanto il forte radicamento con il territorio. Si riconosce in questa sensazione?

Mi sembra un ritratto più che corretto; infatti ho origini assolutamente locali: sono nato a Borgaro, dove la mia famiglia ancora risiede. Tuttavia ho studiato e lavorato a lungo fuori Italia: dopo la laurea in Economia e Commercio a Torino ho iniziato a collaborare con le Nazioni Unite a Nairobi. Ho proseguito gli studi presso la Kennedy School of Government ad Harvard e ho prestato consulenze tra Roma, Milano, Londra, Boston e Teheran. La mia prima azienda, però, l'ho fondata nel 1999 a Torino: la Envision, società di consulenza in comunicazione istituzionale e relazioni internazionali, con sede nel parco tecnologico Environment Park, del quale, ironia della sorte, oggi sono amministratore delegato. Così come era torinese la Saet, azienda fondata da mio padre quarant'anni prima, in cui sono entrato nel 2006 per realizzare un piano di crescita basato su internazionalizzazione e investimenti in ricerca e sviluppo. In due anni l'azienda è diventata il quinto produttore al mondo di impianti per trattamenti termici, con sedi in Italia, Cina, India e Usa. Oggi, con mio grande orgoglio, l'azienda fa parte di Park Ohio, un gruppo americano quotato al Nasdaq.

Torniamo al territorio.

Il territorio, e Torino in particolare, sono al centro dei miei pensieri e dei miei impegni; la Città infatti ha voluto affidarmi il compito di guidare due importanti società partecipate. Una è **TNE Torino Nuova Economia**, che si occupa di gestire 300mila m² di aree dismesse dalla Fiat a Mirafiori, rige-

nerandole e rendendole attraenti per investimenti e insediamenti, tra cui quello del Politecnico, che ha lì una sede per 1500 studenti di design, e di Tecnocad, che sta per aprire uno stabilimento da 100 dipendenti specializzati nell'*automotive*. L'altra è **Environment Park**, il parco tecnologico piemontese che dal 1999 svolge un egregio compito di acceleratore dei processi innovativi e contribuisce a realizzare progetti e percorsi di business vocati alle tecnologie ambientali.

Molti la conoscono per il suo impegno associativo.

Trovo che **le reti di persone, conoscenze e competenze siano la chiave dello sviluppo** sia individuale, sia globale. Per questo motivo ho assunto con piacere la presidenza del Gruppo Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale di Torino tra il 2010 e il 2013, e mi sono impegnato per portare avanti i temi del G8 e G20 in seno al Comitato Internazionale di Confindustria Giovani a livello nazionale, contribuendo anche a organizzare il primo G8 internazionale dei Giovani Imprenditori, a Stresa, nel 2009. Pensando all'importanza dell'imprenditoria femminile e della formazione delle generazioni, ho contribuito come socio fondatore a GammaDonna e nel 2011 a Yes4To, il tavolo interassociativo cui aderiscono i Gruppi Giovani di 18 associazioni di giovani imprenditori, professionisti e dirigenti d'azienda del territorio torinese, in rappresentanza di oltre 18.000 persone. Per completare il quadro associativo, sul fronte dell'innovazione ho ritenuto importante partecipare alla fondazione di Rena, un'associazione di ispirazione civica e indipendente, vocata alla sperimentazione di politiche innovative, collaborative e trasparenti.

Parlando di innovazione e di futuro, come vede Torino tra 10 anni?

Ho provato a dare una risposta a questa domanda in seno a Torino Strategica, l'associazione volontaria di *governance* composta da 85 soci, espressione delle principali forze economiche, culturali e sociali, pubbliche e private, del torinese. Il suo compito principale è di elaborare e promuovere il Piano Strategico e dal 2012 di realizzare il terzo Piano Torino Metropoli 2025. Sono il coordinatore della Commissione di Sviluppo Economico di tale piano: un ruolo che ha fatto riflettere me e l'intero gruppo sul futuro del territorio. Una risposta univoca non c'è; **Torino ha le potenzialità per raggiungere molti obiettivi, molto dipenderà dalla forza delle politiche che si vorranno intraprendere e da quanto saranno sostenute da persone capaci e innovative**. Ma soprattutto il futuro riguarda tutti; come sarà la nostra città tra 10 anni dipende dall'impegno di ciascuno di noi.

FABRIZIO BONTEMPO

**Dove c'è
impresa c'è
lavoro.**

L'intervento
di Davide
Canavesio
alla tavola
rotonda del
convegno
nazionale
di Ivrea
(cfr. **Dossier**
a p. 38
e seguenti).





SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO TRA CULTURA E LEGALITÀ

Nei Paesi scandinavi e anglosassoni la prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un adempimento svolto spontaneamente e non necessita della continua emanazione di misure sanzionatorie. Perché invece in Italia si continuano a incontrare difficoltà di natura culturale e perché tali difficoltà si giustificano sempre con un costo e una burocrazia aziendali elevati?

Mi ricordo che, alcuni anni fa (allora era vigente il D. Lgs 626/94, non il D. Lgs 81/08), un nostro ex ministro disse che il 626 era tutta burocrazia; ora, se le leggi sulla sicurezza prevedono adempimenti burocratici, non bisogna aspettare un anno per eliminarli. Bisogna però fare chiarezza su che cosa s'intende per adempimento burocratico; se, per esempio, si dice che la valutazione dei rischi è un adempimento burocratico, non sono d'accordo, e lo stesso vale per la formazione dei lavoratori. Quindi noi dobbiamo cercare di abolire alcuni adempimenti che possono effettivamente essere burocratici; tuttavia, gli adempimenti fondamentali (come possono essere i documenti di valutazione,

il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), il PSC (Piano di Sicurezza e Coordinamento), il DUVRI (Documento unico di valutazione dei rischi interferenti), il modello di organizzazione di gestione non sono burocrazia, bensì una grande occasione per le imprese intelligenti. L'impresa intelligente capisce che è meglio avere la sicurezza e i lavoratori realmente formati, per evitare eventi che sono drammatici sul piano umano, etico, ma anche su quello economico, perché un infortunio sul lavoro, per un'impresa, è un grande costo economico. Quindi l'impresa intelligente sa approfittare di questi adempimenti per trasformare i luoghi di lavoro in luoghi in cui si fa la sicurezza. Ed è giusto dire che bisogna che le imprese acquisiscano e diffondano la cultura della sicurezza, ma anche qui bisogna essere molto attenti. Spesso sento parlare di cultura della sicurezza, ma in realtà è una sorta di alibi dietro cui nascondere una sostanziale inottemperanza agli obblighi sulla sicurezza stessa. Mi sento dire: «Qui si fanno troppi processi, noi dobbiamo promuovere la cultura della sicurezza»; non dev'essere però una specie di trucco per non fare nulla. La cultura

della sicurezza è davvero importante, però va vissuta attraverso un'adeguata e completa valutazione dei rischi e un'effettiva formazione dei lavoratori.

La cultura della sicurezza viene pensata in relazione ai lavoratori, ma investe anche la sicurezza dell'imprenditore, il quale spesso partecipa personalmente all'attività e ai rischi conseguenti. Come si può promuovere e con quali modalità può avvenire?

La formazione è importante, e deve partire già dalle scuole. Già lì bisogna insegnare la sicurezza; ma bisogna essere coerenti, perché se si insegna la sicurezza in scuole che sono insicure, è inutile. Stamattina per esempio ho mandato un nostro ispettore in un istituto dove pare che stiano cadendo dei pezzi. Come facciamo a essere credibili con i ragazzi dicendo loro che devono imparare la sicurezza, quando i luoghi in cui si trovano sono in realtà luoghi insicuri? Bisogna sempre essere conseguenti. La formazione è molto importante tanto per i lavoratori (per poter operare in sicu-

La formazione
è molto
importante,
tanto per i
lavoratori (per
poter operare
in sicurezza)
quanto per le
imprese.

rezza) quanto per le imprese (per avere lavoratori formati e, quindi, che si infortunano meno facilmente). La nostra giurisprudenza, negli ultimi tempi, sta insistendo su un obbligo previsto dal Decreto 81: ciascun lavoratore ha il compito di prendersi cura della propria salute e sicurezza e anche di quella delle altre persone intorno a lui, sulle quali ricadono gli effetti della sua azione od omissione. La posizione del lavoratore non è più semplicemente quella di "creditore di sicurezza", ma anche di "debitore di sicurezza". Però questo articolo 20 del Decreto 81 dev'essere letto completamente, perché dice che *«ogni lavoratore deve prendersi cura della sicurezza propria e degli altri, ma conformemente alla formazione ricevuta»*. Quindi si può pretendere dal lavoratore che osservi questo obbligo, ma formare realmente un lavoratore non significa mandargli delle lettere o consegnargli degli opuscoli: un adempimento formale non serve, è necessario fare una verifica dell'apprendimento. Parlando ad alcune piccole imprese a una conferenza, ricordo che mi hanno chiesto: «Non riesce a farci togliere tutte queste spese inutili di formazione? Non servono a nulla». La mia risposta è stata: «Come la fate voi, non serve a niente, ma non è così che si fa, perché la formazione, come dice la Corte di Cassazione nella sua sentenza, è un adempimento che ha lo scopo di verificare che il lavoratore abbia realmente appreso le regole, non solo in un corso di formazione ma anche nelle sue prassi di lavoro». Bisogna poi controllare se a queste regole si attiene effettivamente.

Il Decreto di recente pubblicazione Razionalizzazione e semplificazione apporta modifiche al T.U. 81/08, come l'istituzione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, o l'istituzione della Agenzia Unica Ispettiva. Quanto tali organismi possono rispondere alla Sua proposta di una Procura nazionale che si occupi di sicurezza sul lavoro?

Più che altro dovrebbe occuparsene l'Ispettorato nazionale del Lavoro, che è previsto dal Decreto 151 del 2015, e che potrebbe essere una creatura di questa proposta. Dovrebbe partire nel 2016; l'idea mi sembra buona, ma una delle difficoltà è che questa organizzazione viene creata ma la competenza delle ASL viene mantenuta, quindi la funzione di coordinamento rischia di lasciar fuori una parte importante: le ASL, i vigili del fuoco, gli organi specialistici di vigilanza delle forze armate; inoltre non è ancora chiaro come sarà quest'organizzazione e quali saranno i suoi rapporti con l'INAIL. Abbiamo bisogno di un coordinamento perché nel nostro Paese ci sono grandi differenze tra una zona e l'altra: ci sono luoghi in cui si fa di più, altri in cui si fa molto meno e altri in cui addirittura non si fa niente, quindi bisogna verificare che non ci siano differenze di comportamento tra un organo di vigilanza e l'altro, fatto che mette le imprese in difficoltà. Ci sono, per esempio, società che hanno luoghi di lavoro in aree diverse del territorio e che ricevono prescrizioni contrastanti dagli organi di vigilanza. Bisogna evitare che ogni organo di vigilanza sia una sorta di repubblica autarchica; il sistema è ottimo per il fatto che si trova sul territorio, ma c'è il rischio che ogni impresa abbia la sua visione particolare su problemi importanti. Una prescrizione, per un'impresa, può essere anche un grande costo e, se da una parte c'è e dall'altra no, c'è una differenza di trattamento e anche una distorsione commerciale tra un'impresa e l'altra. Anche l'Ispettorato nazionale del Lavoro, che è indubbiamente un'ottima strada, se non si allarga alla materia di sicurezza sul lavoro lascia la parte del leone alle ASL. Mi sembra che si debba rendere merito al governo che ci ha pensato, però ora bisogna che sia conseguente e realizzi quanto proposto. I Consulenti del Lavoro sono a contatto diretto con le imprese, spesso piccole e medie, dato che sono il 90% del nostro tessuto economico, quindi sanno che il rapporto con un organo di vigilanza è fondamentale. Questo deve essere dialettico, chiaramente, perché a volte l'ispettore può sbagliarsi e l'impresa dev'essere incoraggiata a sottolineare l'errore senza che lui si offenda. È un costume nuovo che bisogna creare, e un organismo a livello nazionale può favorire questo atteggiamento.

Bisogna evitare che ogni organo di vigilanza sia una sorta di repubblica autarchica; si rischia che ogni impresa abbia la sua visione particolare su problemi importanti.



Come inserire il "documento di stress da lavoro correlato", spesso ritenuto marginale, in un percorso di virtuosismo etico aziendale rispetto alla prevenzione degli infortuni?

Noi lavoriamo molto su questo punto. Abbiamo esaminato i documenti di valutazione del rischio, soprattutto nelle grandi aziende, e constatato che lo stress da lavoro correlato non è valutato adeguatamente: di conseguenza sono state date prescrizioni. Vari procedimenti sono in corso, anche presso grandi aziende, figuriamoci nelle piccole e medie. Temiamo che questo rischio sia sottovalutato. Sul mondo del lavoro gravano da sempre grandi rischi: tumori, infortuni nei cantieri edili e così via; ma ne stanno emergendo di nuovi, tra cui quelli di natura psicosociale come stress, mobbing e così via, a cui dobbiamo porre maggiore attenzione. È necessario valutare lo stress nel modo corretto, secondo criteri che mettano in luce il rischio e non che lo nascondano.

Nel mondo del lavoro stanno emergendo nuovi rischi di natura psicosociale come stress e mobbing.

Quando si verifica l'evento più estremo, ovvero il decesso del lavoratore, l'accusa di "omicidio colposo o volontario" giunge spesso come conseguenza inaspettata, anche in caso di omissione o negligenza rispetto agli strumenti di prevenzione e protezione. Ciò è dovuto a un'assenza di informazione sui rischi penali o incidono altri elementi?

Senz'altro la diffusione della conoscenza delle norme del codice penale è agevolata dall'azione dell'autorità giudiziaria. Laddove questa è più incisiva, come a Torino, è raro che le imprese non siano consapevoli delle conseguenze penali; altrove, magari, la situazione è diversa. Ciò dipende dalla maggiore o minore attività delle procure della Repubblica. Per questo mi preoccupano le aree del Paese in cui i processi penali in materia di sicurezza sul lavoro non si fanno: si diffonde l'idea distruttiva secondo cui le regole ci sono ma si possono violare impunemente, senza incorrere in effettive responsabilità. Un effetto devastante non solo per i lavoratori, ma anche per le imprese virtuose, perché crea condizioni di concorrenza sleale.

Secondo la Sua esperienza, quanto incide il rischio psichico negli infortuni sul lavoro?

Il testo unico del Decreto 81/08 è molto ambizioso. Qualcuno sostiene che lo sia troppo, perché impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute sui luoghi di lavoro; ma che cosa si intende per *salute*? Nell'articolo 2, comma 1, si dà la definizione di salute come benessere fisico, psichico e sociale. Quindi non solo come assenza di malattia, ma come benessere. L'obiettivo del legislatore è prevedere e normare anche i rischi di natura psichica e psicosociale. Questo rende necessari diversi adempimenti; per fare un esempio: un medico competente deve occuparsi anche della salute psichica dei lavoratori. Un datore di lavoro e il suo medico competente non possono rimanere passivi di fronte a quel disagio: devono affrontarlo, individuare le misure di prevenzione e di protezione, tra cui anche un controllo sanitario mirato su tale rischio. La vicenda del pilota della Lufthansa è stata emblematica, perché ha mostrato che non preoccuparsi della salute psichica può avere conseguenze devastanti sul soggetto e sulle altre persone sue compagne di lavoro, ma anche su terzi; le norme sulla sicurezza sul lavoro, infatti, non tutelano solo i lavoratori, ma anche gli allievi di una scuola, gli agenti di un ospedale, i clienti delle poste o dei centri commerciali, chi sale su un treno o su un aereo eccetera; anche costoro vanno tutelati.

Un aspetto che coinvolge la collettività è la salute sociale, messa a rischio dall'inquinamento (causato da strumenti di prevenzione inadeguati o assenti) nei luoghi di lavoro; è il caso, come lei dice, dei "tumori perduti".

La tutela della salute e della sicurezza non coinvolge solo il lavoratore, ma riguarda anche i cittadini, e ormai ne abbiamo molti esempi. Ce ne siamo resi conto facendo alcuni processi penali: spesso i rischi non rimangono all'interno della fabbrica, ma si espandono al di fuori e finiscono per colpire la comunità. Proprio tali processi hanno portato a emanare questa nuova legge del 2015, la numero 68, sui cosiddetti *ecoreati*. Si può discutere su come sia stata fatta, poteva essere fatta meglio, ma, al di là di tutto, pone le basi per azioni future, come il disastro



ambientale, un reato che adesso viene punito severamente, con la reclusione da 5 a 15 anni. Di conseguenza, abbiamo nuovi strumenti a tutela della collettività. Prendiamo Casale Monferrato, dove ancora oggi, ogni anno, muoiono 50 persone di mesotelioma; questi non sono più soltanto lavoratori, sono normali cittadini che non sono mai entrati dentro la fabbrica; l'ecoreato è un fenomeno che riguarda tutto il Paese, anzi, in realtà ha proporzioni globali. Gli strumenti normativi ci sono, ma torna il problema della loro applicazione concreta, ed è lì che noi siamo un po' in difetto.

Come si può aiutare il lavoratore a comprendere il momento in cui è necessario rifiutare la prestazione perché la sua incolumità è a rischio?

Il problema è molto delicato, perché sulla carta si può dire che il lavoratore abbia il diritto di rifiutare, però nei fatti può essere difficile dire di no. Pensiamo a quelli che lavorano nella raccolta dei pomodori nei campi del sud: suppongo che per loro sia fuori questione andare dal datore di lavoro a dire: «lo mi rifiuto», perché se ti rifiuti non lavori. Una recente sentenza della Cassazione descrive la situazione di un lavoratore che era perplesso; il datore di lavoro gli ha detto testualmente: «Non tergiversare». Allora che cosa si fa? Lo strumento migliore per l'autotutela è il *self help*. È chiaro che l'organo di vigilanza non può essere costantemente presente, ma dipende anche dalla capacità e dalla forza che hanno, per esempio, gli RLS (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) all'interno dell'azienda. Ci sono imprese in cui non sono presenti o sono molto deboli, allora il supporto dell'istituzione diventa fondamentale.

La tutela della salute e della sicurezza non coinvolge solo il lavoratore, riguarda anche i cittadini.

Quali sono le carenze della formazione sulla prevenzione e gestione delle emergenze?

Bisogna saper fare formazione. Per esempio, c'è stato un caso affrontato dalla Corte di Cassazione riguardo a un bellissimo hotel a Roma in cui una notte è scoppiato un incendio e la squadra antincendio, formata, non era presente. C'erano solo due inservienti che non erano mai stati preparati, e per loro l'emergenza era teorica, non una realtà vissuta; il datore di lavoro è stato condannato, però sono morte tre persone. Quando si forma la squadra di emergenza (in particolare per il rischio incendi, che è gravissimo) non si può fare solo un adempimento formale. È l'approccio che dev'essere convinto: l'impresa deve capire che è suo interesse osservare le norme, perché l'impresa intelligente sa che è meglio avere addetti all'emergenza preparati. Basta pensare alle persone che muoiono, alle spese dell'avvocato, all'idea di avere un processo che dura anni (considerando anche solo il piano economico e non quello etico e morale). Magari arriva la prescrizione, ma ogni mattina ci si sveglia con l'idea di un processo in corso. Gli amministratori di imprese intelligenti sanno che queste norme danno una grande occasione; se non la sanno cogliere, male per loro.

Un colpo d'occhio sul nostro territorio: la Provincia di Torino può considerarsi virtuosa?

Uno non è mai soddisfatto. Ci sono molti problemi: sono usciti adesso i dati sugli infortuni mortali nei primi sette mesi del 2015 e il dato nazionale è preoccupante. Nel periodo preso in esame si è avuto un aumento del 12% rispetto al corrispondente periodo del 2014, quindi non sembra esserci quel decremento che spesso viene indicato. Anche sul piano nazionale abbiamo avuto un aumento degli infortuni nei primi otto mesi del 2015. Ho notato però che in Piemonte questo fenomeno non c'è stato; c'è stato in altre zone, come nel nord-est o in Lombardia; certo, i morti ci sono stati comunque, e questo è un problema che va affrontato. Bisogna prevenire, cioè non limitarsi a intervenire quando si verifica un decesso, e noi cerchiamo continuamente di farlo, in collaborazione con gli organi di vigilanza. Tuttavia ciò richiede anche la presenza di una Procura della Repubblica specializzata: non dico che servano magistrati più bravi di altre procure, dico solo che bisogna specializzarsi su questa materia e avere anche un gruppo preparato, ma nelle 120 e oltre procure che ci sono in Italia questo non può accadere. Dieci giorni fa sono stato in una procura dove si occupavano dei casi di rapina arretrati del 2010 e chiaramente non si potevano occupare dei processi di infortunio.

In un mercato globale, con prezzi e tariffe concorrenziali al ribasso e imprese in difficoltà, cos'è che incentiva l'imprenditore a non considerare tra i tagli dei costi, oltre al deterrente delle misure sanzionatorie, le spese per la salute e sicurezza sul lavoro?

Secondo me, tutelandosi alla fine spende meno.

LUCIA MUSSIO

UN PENSIERO RIVOLTO AL PASSATO

Ringrazio sin d'ora per la disponibilità a pubblicare la presente. Cercherò di far capire le ragioni che hanno condotto un gruppo di Consulenti del Lavoro anziani, appoggiati da alcuni meno anziani ma lungimiranti, a farsi promotori di un'Associazione per la difesa dei diritti dei pensionati e pensionandi dell'ENPACL. Anzitutto si tratta di un gruppo di Consulenti del Lavoro che conoscono da vicino le problematiche dell'Ente, essendo stati alcuni di essi in passato già delegati o consiglieri d'amministrazione. In taluni casi si tratta di professionisti che hanno lasciato o lasceranno lo studio a Consulenti del Lavoro più giovani, siano essi coniugi o figli o amici o conoscenti, proprio nella giusta ottica di non disperdere, ove possibile, i volumi d'affari della categoria. Non è quindi nel proprio interesse che si sono attivati, e neppure per mania di protagonismo, come qualche sciocco pare insinuare, bensì per salvaguardare e possibilmente incrementare i trattamenti pensionistici e i diritti dei giovani; del resto, ormai la loro esigua pensione l'hanno acquisita. Qualcuno potrebbe osservare che nell'ENPACL la democrazia è garantita dall'assemblea dei delegati, ma si sta purtroppo notando uno strano appiattimento, una tendenza all'unanimità e al pensiero unico, come dimostrano alcune tornate elettorali con una sola lista e un sindacato da tempo divenuto "unitario". Si nota perfino un'abitudine, ormai invalsa in molti convegni, di annullare o ridurre ai minimi termini lo spazio per gli interventi della platea. Anche nelle assemblee dei delegati dell'ENPACL, spesso è difficile far decollare il dibattito. Quante volte il Presidente deve insistere perché qualcuno "rompa il ghiaccio"! Qualcuno, spesso cooptato, lo fa, poi altri intervengono solo per "portare il saluto", per "plaudire" o per "auspicare" (purché non troppo), ma raramente per proporre una critica costruttiva e motivata, che costituirebbe il sale della democrazia. Nella maggior parte dei casi i lavori si concludono con una votazione unanime o quasi, salvo poi borbottare nei corridoi. Non vogliamo fare i saccenti, ma ci torna alla mente il pensiero di Alexis de Tocqueville: «...finché la maggioranza è incerta si può parlare; ma dal momento in cui essa si è irrevocabilmente pronunciata, ognuno tace; sembra che amici e nemici si siano attaccati di concerto al suo carro» (*L'onnipotenza della maggioranza negli Stati Uniti e i suoi effetti*). Un esempio? Prima che lasciassi l'incarico di delegato, nacque in CDA l'idea di costituire quella che verrà poi chiamata Fondazione Universolavoro, ma per farlo occorreva dare attuazione all'articolo 4 dello Statuto dell'ENPACL di cui riporto due commi: comma 4, «*Compatibilmente con le disponibilità di bilancio, secondo quanto previsto dall'apposito Regolamento approvato dall'Assemblea dei Delegati e comunque nel limite massimo del tre per cento del gettito del contributo integrativo risultante dall'ultimo bilancio consuntivo approvato, senza pregiudizio delle attività previdenziali di cui al comma 2, l'Ente svolge attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione dei propri associati, con particolare riguardo ai giovani iscritti*»; comma 5, «*L'Ente promuove e gestisce anche attività integrative, compatibilmente alle norme esistenti per il settore, avvalendosi di appositi fondi costituiti da contribuzioni speciali, obbligatorie solo per coloro che chiedono di aderirvi*». Bisognava redigere "l'apposito Regolamento". Esaminando il testo del comma 4, appare chiaro che il Regolamento avrebbe dovuto precisare:

- i limiti della "compatibilità con le disponibilità di bilancio";
- quali condizioni costituiscono "pregiudizio alle attività previdenziali".

Allora proposi questo testo: «*Le disponibilità di bilancio si considerano esistenti solo in presenza di un rendimento del patrimonio che superi il tasso di rivalutazione minimo garantito dell'1,5%. In caso*

contrario non è possibile distrarre fondi senza pregiudizio per le attività previdenziali di cui al comma 2 dello Statuto». La discussione di fatto non si aprì e le condizioni sono rimaste imprecise. Sembra utile osservare anche che il tre per cento del gettito del contributo integrativo è un limite massimo, che, se non viene utilizzato, rimane nel patrimonio per una più congrua attività previdenziale. Sarebbe stato invece necessario precisare il significato della parola gettito, che, in presenza di una morosità assai significativa, dovrebbe legarsi a quanto effettivamente incassato e non al mero credito dell'Ente. Queste osservazioni sono tutt'altro che critiche vuote, perché, per effetto della crisi, le "disponibilità di bilancio" sono in calo rispetto alle previsioni e il rendimento del patrimonio è inferiore alla rivalutazione dell'1,5%. Ho riportato anche il comma 5 dello Statuto perché, per iniziative cui solo alcuni Consulenti del Lavoro aderiscono o aderiranno (si pensi alla Fondazione Universolavoro), non si deve far uso indiscriminato del patrimonio di tutti i colleghi, bensì è necessario ricorrere a "contribuzioni speciali" a carico solamente di coloro i quali chiederanno di aderire all'iniziativa. Concludo con l'esortazione a tutti i Consulenti del Lavoro che hanno superato i 55 anni e ai pensionati dell'ENPACL ad associarsi all'A.C.L.A. per darci una mano a far udire qualche voce fuori dal coro.

RICCARDO TRAVERS



**Il broker specializzato nella responsabilità
civile delle professioni.**

COURTIER srl
iscritto RUI B000373113
Torino 10124 - Via Santa Giulia 64
CELL 335.658.22.25



O MAMMA... (OMAGGIO A GIORGIO GABER)

Non capisco... È tutto confuso...

Provo a fare un po' d'Ordine, ma nel frattempo vedo le persone che cambiano di posto... Fermi! Dove andate! Niente, non mi sentono... tutti i punti di riferimento non ci sono più...

C'è chi era di qua, che passa di là... C'è chi era di là, che vorrebbe stare di qua e di là... chi ha sempre odiato quello lì, che adesso lo supporta... chi non ha firmato per mandarlo al Nazionale, che adesso dice che l'hanno voluto loro...

Chi ha sempre detto «Sindacato? MAI! Non io!» , e adesso è sindacal-supporter...

O mamma...

Leggo: delegati ENPACL = conigli! Ma come, proprio voi?

Non capisco... E l'etica? Chi era già tra voi che parlava di etica... Non ricordo...

Forse sbaglio... sono ancora più confuso... Ah già, il diritto di satira! In suo nome si può fare e dire tutto! «Je suis Charlie! Potete anche uccidermi, ma io volevo solo fare ridere... Non vi offendete dai, è solo un modo per farvi riflettere»... o forse no... non capisco... Non c'è un limite al buon gusto? Forse no... aspettiamo un altro numero... la libertà non deve avere limiti... e quindi il buon gusto non esiste...

O mamma...

Eccola finalmente! L'Associazione anziani! Ora sì! In materia di pensioni, il Presidente (lo conosco) è il più ferrato di tutti.

Eh cavolo! Oltretutto sono sempre stato d'accordo con lui... su tutto, praticamente su tutto...

Solo una volta... Non volevo che si cancellasse... Lo volevo ancora Presidente! E lui testardo... come un mulo (o diavoli, un altro animale... beh, non è un coniglio... e poi «Je suis Charlie!», mica si offenderà...). «Non mi interessa più la categoria... sono fuori... mi godo la pensione...».

E invece... tac! Nuovo sindacato! (noooo, che cosa ho detto... L'ho messo nei casini... Adesso l'ex-Presidente e l'attuale Presidente, quelli che lo redarguivano ogni volta che l'"anziano" scherzava sull'ANCL, smetteranno di supportarlo e metteranno alla porta chi ha la doppia iscrizione... porca miseria... Ma sì, dai, basta dire che non si è un sindacato e va tutto a posto...)

Già... perché non è un sindacato, vero? Altrimenti altra battaglia! Prima contro i Giovani, ora contro gli anziani... No... contro gli anziani no... non so il perché ma contro di loro no, non si metteranno mai... per ora... gli servono...

D'altra parte, forse è proprio così... non è un sindacato! È un patronato! Sì... un patronato che per 30 euro ci darà consulenza per le pensioni! Eh già, bella cosa... mi iscrivo...

Volevo parlarne coi delegati, ma se abbiamo un patronato forse è meglio... E poi i delegati me l'hanno sempre detto in questi due anni... Non è successo nulla... Non c'è niente da dire, va tutto bene...

O mamma...

Certo che il Consiglio si dà fare... Convegni di qua, incontri di là... corsi, master tavole rotonde... Mi dicevo, nessuno si potrà lamentare... E invece... Qualcuno dice che facciamo troppo...

«Mettete in cattiva luce quegli altri!»... «Eh già... tutto quello che di buono abbiamo inventato noi, adesso lo fate voi...».

Ma come... ma non siamo tutti sulla stessa barca? Non lavoriamo tutti per i colleghi?... È confuso... Tutto confuso...

O mamma...

E mi addormento alle 5 di mattina... Sul frigo... Con il gas aperto...

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE: FACCIAMO IL PUNTO

Quando si parla di situazione occupazionale, la domanda che tutti si pongono è: le politiche adottate dal Governo, in particolare Legge di stabilità 2015 e Jobs Act, hanno realizzato il risultato positivo che si attendeva, creando più occupazione?

Ovviamente non aspettatevi una risposta secca, sì o no, anche perché è ancora presto per giudicare l'impatto di queste leggi sul mercato. Tuttavia l'argomento è di grande interesse e nei prossimi mesi, o addirittura anni, capiterà spesso (almeno a noi Consulenti del Lavoro) di leggere articoli, approfondimenti o studi in merito a disoccupazione, occupazione e così via. Per capire il presente e l'anno appena passato, è necessario prendere in considerazione il periodo precedente alla Stabilità 2015 e al Jobs Act, in modo da non farci cogliere impreparati quando analizzeremo i prossimi dati del 2015 o del 2016.

Secondo i dati Istat, negli anni che vanno dal 2008 al 2013 il mercato del lavoro è stato colpito fortemente dalla crisi in tutta Europa. In Italia il tasso di occupazione 15 – 64 anni nel 2013 è sceso al 55,6%, contro il 58,7% nel 2008. Il tasso di occupazione 15 – 34 anni, invece, è sceso di 10,2 punti attestandosi al 40,2%. La crisi ha colpito fortemente la manifattura e le costruzioni: questi due settori da soli hanno assorbito complessivamente circa l'89% della diminuzione totale degli occupati. Si è registrata invece una crescita delle professioni non qualificate nei settori del commercio e dei servizi.

Nel 2013 il peso degli occupati a tempo pieno e indeterminato è sceso al 74,2% contro il 77% del 2008. Il tasso di disoccupazione europeo è salito al 10,8% nel 2013 mentre era al 7 % nel 2008. In Italia il tasso di disoccupazione è arrivato al 12,2% nel 2013, in crescita di 5,4 punti percentuali dal 2008, quando era pari al 6,8%. Nello stesso anno il tasso di disoccupazione degli under 35 è salito al 23% e quello dei 15-24enni al 40%.

Nel 2014 in Italia il tasso di disoccupazione è salito ancora, superando quota 13%, ma il dato interessante è un altro: il tasso di occupazione è sceso al 48,7%, risultato che si discosta di quasi 8 punti percentuali da quello dell'Eurozona (56,2%). Probabilmente la spiegazione va cercata nel "mare" di persone inattive, che semplicemente non sono disponibili a lavorare e/o non cercano lavoro.

Nel 2015 finalmente registriamo un'inversione di tendenza e la percentuale di disoccupazione scende abbastanza costantemente per attestarsi attorno agli 11,5 punti percentuali; purtroppo invece, attorno

Attorno alla metà del 2015 i giovani disoccupati 15-24 anni hanno raggiunto livelli preoccupanti, superando il 44%.



alla metà dell'anno, i giovani disoccupati 15-24 anni raggiungono livelli preoccupanti, superando il 44% e toccando il dato più alto dall'inizio delle serie storiche, nel primo trimestre 1977.

Sembrerebbe
che dal 2008
al 2015
l'unica forma
di lavoro
che ha
continuato
a crescere
sia il lavoro
permanente
a tempo
parziale.

Tirando le fila, nel 2015 la situazione sembra decisamente migliore: la disoccupazione è scesa, probabilmente grazie alla Stabilità 2015 e alle politiche del Jobs Act, e, soprattutto, un altro dato positivo è rappresentato dal calo del numero degli inattivi. Tuttavia, pur avendo registrato un aumento dei tempi indeterminati nell'ultimo anno, prendendo in considerazione il periodo che va dal 2008 al 2015 sembrerebbe che l'unica forma di lavoro che ha continuato a crescere sia il lavoro parzialmente standard, vale a dire il lavoro permanente a tempo parziale. Il ricorso al lavoro a tempo parziale è stata una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi, non solo per ridurre il numero di ore di lavoro, ma anche per essere preparati a un'eventuale ripresa, potendo contare su forze già formate e pronte ad aumentare il numero di ore lavorative.

La performance negativa dell'occupazione italiana degli ultimi 7/8 anni ha ampliato gli squilibri per generazione, livello di istruzione e territorio che contraddistinguono il nostro mercato del lavoro. Speciale attenzione va dedicata alle differenze di genere: l'Italia è uno dei Paesi in cui i giovani sono più penalizzati e in cui la crisi ha fatto sentire più pesantemente i suoi effetti. È aumentata l'offerta di lavoro femminile, ma proprio alle donne con figli piccoli e alle relative difficoltà di inserimento e permanenza nel mercato del lavoro va dedicata una cura particolare. Anche i divari territoriali si sono accentuati: la crisi sta colpendo duramente il Mezzogiorno, che si discosta sempre più dal resto del Paese e dall'Europa.

Sicuramente nel corso del 2015 l'Italia ha iniziato un'inversione positiva; tuttavia mi chiedo se il Jobs Act e le politiche messe in atto dal Governo, compresa la nuova Stabilità, saranno sufficienti per dare una vera e propria svolta alla situazione occupazionale italiana, o non siano invece una sorta di "droga" del mercato, che una volta terminata l'euforia lascia spazio solo alla cura degli effetti collaterali.

SIMONE LONG

IDEALOFFICE

macchine per l'ufficio

VENTA - ASSISTENZA - NOLEGGIO - ACCESSORI
FOTOCOPIATORI - TELEFAX - PC
STAMPANTI - REGISTRIATORI DI CASSA

Prestare Verde Gratuito
800/960939
Assistenza Clienti

IONet
SOLUZIONI UNIVERSALI PER
SISTEMAZIONE OCCUPAZIONE
INNOVATIVE - PERIODICI DI INNOVATION PRESS



**PER GLI ISCRITTI ALL'ORDINE NOLEGGIO MULTIFUNZIONE
A PARTIRE DA € 35,00 + IVA MENSILI TUTTO INCLUSO**

IDEAL OFFICE s.r.l.s. di SERIONE GIORGIO, DEL PRETE MICHELE & C. - Cod. Fisc. - Part. IVA: 08561250013
Sede legale, amministrativa e principale: Via del Carmine 28/F - 10122 Torino - ☎ 011 5214666
Sede secondaria: Corso Nazioni Unite 14 - 10037 Cirié (TO) - ☎ 011 9211717

LA COMUNICAZIONE: UNO STRUMENTO ESSENZIALE

La comunicazione, da almeno un ventennio, è argomento e tema di approfondimenti analitici e studi settoriali. Questo tangibile e ritrovato interesse non è certo dovuto all'avvento o alla scoperta della "comunicazione" intesa come materia di interazione sociale. Allora: che cosa è cambiato oggi?

Tutti sappiamo che gli esseri che popolano il nostro pianeta comunicano da sempre in vari modi, con molteplici strumenti e in svariate lingue. Ma quali nuove strutture di relazione sociale, anche in campo lavorativo, si sono via via consegnate alla nostra quotidianità? E di quali nuove esigenze relazionali esse sono portatrici? Proviamo a dare insieme, se possibile, una risposta a questi quesiti, non fosse altro per le ricadute che le suddette riflessioni hanno sul nostro agire professionale.

Oggi sempre più persone stanno acquisendo la consapevolezza di quanto sia particolarmente importante saper comunicare; di quanto, nostro malgrado, la forma stia prendendo sempre più il sopravvento a discapito della sostanza e infine di quanto sia importante, se non essenziale, saper costruire una squadra di lavoro unita, coesa e motivata: orientata, cioè, al raggiungimento di un comune obiettivo. Un primo assioma è, per esempio, quello per cui «al fine di ottenere una comunicazione di qualità è essenziale **predisporsi alla proposizione di domande**, molte domande»: le domande sono la chiave della conoscenza e conoscere fa la differenza tra noi e gli altri! Allora, con un semplice esercizio, valutiamo insieme alcune domande utili per testare il nostro livello di consapevolezza. Per esempio: in che momento comunichiamo? Che cosa vogliamo comunicare? E che cosa comunichiamo realmente? Come comunichiamo? Domande semplici, addirittura banali. Solo apparentemente, però! Infatti, proviamo a chiederci: perché quando comunico con il mio staff sembra che non mi capiscano? Perché io e Tizio non ci capiamo? E perché quando parlo con Caio non riesco a capirlo? E così via, potremmo continuare in questo esercizio prendendo nota, su un foglio bianco, di tutte queste domande. Vedremo come questo banale esercizio si rivelerà molto prezioso. Dopo questa riflessione ci sarà più semplice comprendere, infatti, l'esigenza di approfondire il concetto di comunicazione iniziando ad analizzare e potenziare la propria. Ne è emersa, dunque, un'esigenza. Il fenomeno, che vede l'intensificarsi dei momenti formativi in ambito di comunicazione, nasce infatti dall'esigenza di evitare:

- di non avere il controllo del risultato della propria comunicazione;
- di creare fraintendimenti;
- di perdere il proprio tempo nella ripetitività dei concetti e dei dialoghi con il nostro staff di riferimento;
- la mancata acquisizione di un potenziale cliente semplicemente per non aver saputo valorizzare le nostre competenze;
- la mancata acquisizione di un potenziale cliente per non aver saputo cogliere le sue reali esigenze e i suoi valori di riferimento. Molti altri, invece, hanno sviluppato l'esigenza di approfondire le tecniche di comunicazione per ottenere alcuni importanti risultati, come:



- migliorare il proprio modo di comunicare;
- acquisire maggiore consapevolezza delle proprie capacità e caratteristiche comunicative;
- ottenere una comunicazione immediata ed efficace;
- agevolare l'ottenimento dei propri obiettivi professionali creando uno staff di collaboratori all'altezza delle aspettative;
- imparare a gestire gli stati emozionali non utili, anzi dannosi: rabbia, stress, ansia;
- imparare a gestire al meglio i clienti senza rischiare mai di rappresentare per loro un problema, ma sempre una soluzione.

Sulla scorta della mia esperienza quindicinale nel settore, sostengo convintamente che conoscere e acquisire consapevolezza e comprensione delle tecniche di comunicazione equivalga, anche nella nostra professione, ad avere strumenti operativi in grado di affrontare efficacemente ogni tipo di concorrenza, con metodi più nobili che non la mortificante corsa al ribasso del costo del cedolino.

Durante i miei corsi mi capita spesso di raccontare aneddoti interessanti che evidenziano la praticità e l'efficacia delle tecniche di comunicazione. Ricordo, per esempio, di quando, qualche anno fa, mi interpellò una signora proprietaria di una società di progettazione e creazione di software, perché era desiderosa di cambiare professionista di riferimento. Sicuramente ne fui felice; ma poi,

forse per deformazione professionale, scattarono le "domande utili" e "l'ascolto attivo", e iniziai a porle domande del tipo: «Da quando vuole cambiare consulente?» La risposta fu secca: «Da subito!». «E allora, – le chiesi ulteriormente, – come mai vuole cambiare consulente?» Mi rispose con un luogo comune: «Perché voglio abbassare i costi, devo risparmiare». Incuriosita, continuai il dialogo e le chiesi come fosse composto il suo staff. Mi spiegò che la sua organizzazione era composta da una serie di impiegati tecnici e due risorse amministrative. Proseguì sottolineando, anche con comunicazione non verbale, che comunque era lei a occuparsi in via esclusiva della gestione del personale e di tutto ciò che riguardava le retribuzioni dei suoi dipendenti e ribadì con enfasi (paraverbale) che per qualunque informazione o comunicazione l'unico riferimento era lei e solo lei. E a lei soltanto, non ad altri (i suoi dipendenti? Altri soci? Responsabili interni all'organizzazione?), avrei dovuto fare riferimento (*sic et simpliciter!*). Conclusi la mia circumnavigazione interlocutoria chiedendole se ritenesse i servizi della sua attuale consulente eccessivamente esosi e, con non troppa sorpresa da parte mia, mi rispose che in realtà non lo sapeva: non si era mai posta il problema, quindi non aveva mai avuto l'impulso, imprenditorialmente naturale, di una comparazione tra servizi e costi diversi. A questo punto, la mia raccolta dati poteva ritenersi terminata. L'analisi era compiuta. Conclusi, alla fine, dicendo che tra i

valori di riferimento miei e del mio studio vi era la doverosa riservatezza e che non era nostra abitudine interloquire con i dipendenti o altri soggetti non autorizzati, fatte salve espresse esigenze e autorizzazioni da parte del datore di lavoro e/o del legale rappresentante dell'azienda. Non dovetti aggiungere altro. Subito dopo ci salutammo con l'espressa necessità condivisa di farle pervenire il contratto di affidamento d'incarico da sottoscrivere, senza neanche prendere in considerazione un eventuale preventivo. Cliente acquisito!

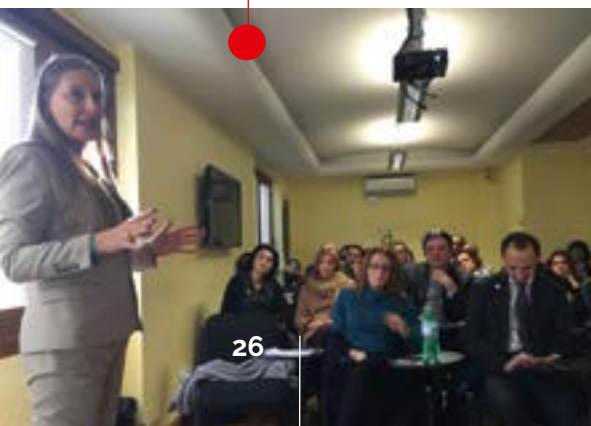
La domanda che ora rivolgo a me stessa per prima e ai colleghi lettori è: ma non cambiava il consulente per risparmiare? Vi posso garantire che non avrei mai acquisito quel cliente se mi fossi soffermata a inseguire quanto da lei acclarato con decisione quando esprimeva l'esigenza di risparmiare. La sua reale esigenza, concorderete, non era il contenimento dei costi: non era consapevole di quanto spendesse e perdipiù non aveva mai svolto una benché minima ricerca di mercato o comunque di comparazione tra studi diversi! Il suo problema era un altro: lei e solo lei era il

dominus aziendale e tale doveva essere l'imperativo di qualsiasi suo consulente! È molto probabile che la molla, l'impulso verso il cambiamento, provenisse proprio da qualche precedente e insoddisfacente esperienza sull'argomento. Aveva, in realtà, il timore di perdere il controllo dei processi informativi della gestione del personale, che ai suoi occhi rappresentava lo stesso valore che ha il timone di una nave per il nocchiero. A distanza di mesi, infatti, parlandone più apertamente, scoprii che il pre-

Acquisire
consapevolezza
delle tecniche di
comunicazione
equivale, anche
nella nostra
professione, ad
avere strumenti
operativi in grado
di affrontare
efficacemente
ogni tipo di
concorrenza.

L'importanza
della
comunicazione.

Monica Del
Moro spiega
l'importanza
della
comunicazione
per il Consulente
del Lavoro.



cedente studio aveva l'abitudine di rispondere, colloquiare e interloquire correntemente con le sue dipendenti, fornendo loro informazioni strettamente legate al rapporto di lavoro interagente, prestando in tal modo la propria consulenza più ai dipendenti che al datore di lavoro; la qual cosa suscitava logico e comprensibile disequilibrio nei ruoli e nelle gerarchie aziendali.

Questo banale esempio di vita professionale vissuta, per quanto scarno e semplice, testimonia come l'analisi dei reali bisogni dei nostri clienti e dei valori di riferimento sia un passaggio fondamentale, sia per acquisire il cliente, sia per mantenere alto il livello di fidelizzazione.

Esorto chiunque di noi a valutare, con doverosa e necessaria obiettività, quanti colleghi siano effettivamente a conoscenza dei motivi e delle ragioni che hanno spinto i nostri attuali clienti a sceglierci come interlocutori professionali e di quali siano i loro reali bisogni e valori di riferimento. In concreto: che cosa è veramente importante per loro? Sono moltissime le informazioni importanti che ne scaturirebbero per gestire al meglio il nostro patrimonio più importante: i nostri clienti! Per non dire di quanto questo ulteriore patrimonio conoscitivo ci aiuterebbe a equilibrare meglio i pesi e le misure operative del nostro staff, attraverso una più mirata redistribuzione dei singoli compiti.

Tutto ciò è possibile attraverso l'approfondimento delle "tecniche di comunicazione". Per esempio: avete mai fatto caso che ad alcuni vostri clienti fa immensamente piacere ricevere le vostre circolari, mentre altri quasi reagiscono con fastidio e, se proprio c'è qualcosa di interessante, vi chiamano perché voi gli raccontiate quello che sarebbe stato sufficiente leggere? Avete mai fatto caso che alcuni clienti ci interpellano con una ossessiva continuità settimanale (a volte non basta!), mentre di altri quasi non conosciamo il suono della voce e anzi, quando ricontattati, reagiscono con fastidio, quasi li disturbassimo? Bene: se non lo avete notato, potreste cominciare a porvi la necessaria attenzione. Se, invece, ne avete consapevolezza, allora mi chiedo: che cosa ne fate di queste importanti notizie? In quale spazio della nostra quotidianità releghiamo questa preziosa gemma informativa? Inoltre: vi siete mai soffermati a valutare le caratteristiche e le singole peculiarità dei vostri collaboratori? L'impiegata più brava è solitamente colei dotata di inappuntabile precisione e metodo. Opera con appunti chiari, puntuali, ordinati e va avanti come un treno; tranne, nel caso in cui intervenga un problema imprevisto, che non rientra in una procedura!! E lì, il panico! Apriti cielo! Una decisione? Giammai. Meglio sentire il capo (come non avessimo già abbastanza grane). Ci sono dipendenti, invece, meno ordinati, che non prendono appunti e il cui rischio di errore è certamente più alto. Ma con un grande pregio: in presenza di un problema si dedicano totalmente alla sua soluzione. Bene, alla luce di questo scenario, in caso di assunzione, chi scegliamo? Quale profilo cerchiamo? Per quali compiti? Quale figura e per quale ruolo? Speriamo di essere fortunati? ...Ahimè! Mi è capitato spesso dover sentire da colleghi la madre di tutte le convinzioni in materia di selezione: «Con il personale ci va fortuna!». Certo, la fortuna aiuta; ma la competenza e la conoscenza fanno la differenza sull'ottenimento del risultato.

Da sempre ci piace identificare la forza della nostra professione e della nostra capacità professionale con l'**alto livello di competenza e conoscenza** che ci caratterizza. È per questo, in conclusione, che vorrei salutarvi con un'opinione, magari non condivisa, ma frutto di anni di lavoro combinato e che rimetto alla vostra valutazione. Incrementare le nostre conoscenze con strumenti di comunicazione anche di base, ma essenziali, corrobora il nostro sviluppo professionale e la nostra crescita personale e rappresenta una delle strade migliori per mantenere e acquisire quote di mercato, così come per ampliare il livello di fidelizzazione dei nostri clienti e del nostro team. Condividiamo la speranza di riempire i nostri fogli bianchi con molte domande utili: le risposte sono nella consapevolezza che abbiamo molti più strumenti di quanto molti di noi immaginino per affrontare i problemi, anche più spiccioli, presenti nella nostra quotidianità.

E se queste poche righe vi hanno perlomeno fornito la consapevolezza che quegli strumenti sono a portata di mano e rappresentano una parte integrante e sostanziale delle nostre competenze, allora è coerente e corretto ritenere che siamo meglio proiettati verso un cambiamento più solido e meno asfittico della nostra professione.

L'analisi dei reali bisogni dei nostri clienti è fondamentale, sia per acquisire il cliente, sia per mantenere alto il livello di fidelizzazione.

MONICA DEL MORO

COME ASSUMERE NEL 2016: SARÀ QUESTO L'ANNO DELL' APPRENDISTATO?

Dagli ultimi mesi del 2015 a oggi le principali riviste professionali di settore si sono concentrate proprio sul fornire un'indicazione su quale potrebbe essere la scelta più conveniente per i professionisti e le imprese che hanno bisogno di assumere.

Tutte le valutazioni esaminate porterebbero a premiare la scelta dell'assunzione con contratto di apprendistato per via della retribuzione lorda più bassa e dei bassi costi contributivi.

La nuova Legge di stabilità (articolo 1, comma 178, della Legge 208/2015) prevede anche per il 2016 sgravi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato, ma in misura assai limitata rispetto a quanto previsto nel 2015. Ci si propone pertanto di sviluppare una breve analisi sulle principali agevolazioni operanti in questo nuovo anno, per una corretta valutazione sui risparmi contributivi realizzabili nell'eventualità di nuove assunzioni. Dal confronto puntuale dei vari provvedimenti previsti, tutte le valutazioni esaminate porterebbero proprio a premiare la scelta dell'assunzione con contratto di apprendistato. Infatti, la retribuzione lorda più bassa (si può assumere fino a 2 livelli retributivi in meno) e i bassi costi contributivi INPS che, anche tenendo conto delle nuove aliquote contributive CIGO e CIGS, si aggirano intorno al 13% (ma arrivano, ancora per il 2016, quasi ad azzerarsi per le aziende fino a 9 dipendenti), indicano nell'assunzione con contratto di apprendistato l'opzione più favorevole per il datore di lavoro intenzionato ad aumentare l'organico. Ma vediamo più nel dettaglio quali sono le alternative da valutare in fase di assunzione:

Sgravio Biennale ex Legge Stabilità

Come detto poc'anzi, la soglia massima di esonero contributivo si riduce pesantemente poiché viene riconosciuto, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel lasso di tempo compreso tra il 1/1/2016 e il 31/12/2016 e per un periodo di 24 mesi, «l'esonero dal versamento del 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua».

Inoltre, affinché l'azienda possa beneficiare di tali incentivi, viene confermata la regola che prevede che i lavoratori assunti non debbano:

- aver lavorato a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso alcuna realtà lavorativa;
- essere stati già assunti con il medesimo beneficio dallo stesso datore di lavoro;
- essere stati occupati a tempo indeterminato presso la stessa azienda nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore del provvedimento (ossia nel periodo 1/10/2015 - 31/12/2015).

Over 50 e Donne

Ancora per l'anno 2016 viene confermata l'agevolazione in ipotesi di:

- assunzioni di lavoratori (uomini o donne) che abbiano superato i 50 anni di età e che siano disoccupati da almeno 12 mesi;

- assunzioni di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, per mansioni che rientrino nelle categorie stabilite dal Decreto legge del 13 ottobre 2015 (ovvero nelle aree dove ci sia un elevato tasso di disparità tra uomini e donne: settori come agricoltura, trasporti e industria manifatturiera ne sono un esempio);
- assunzioni di tutte le lavoratrici senza un impiego da almeno 24 mesi.

Il taglio previsto è del 50% dei contributi INPS e INAIL posti a carico dell'azienda, per un massimo di 12 mesi, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, e di 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di trasformazione contrattuale da tempo determinato a tempo indeterminato.

Lavoratori in NASpl

Specifici incentivi sono previsti per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato soggetti che beneficiano del nuovo sussidio di disoccupazione NASpl: per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, l'azienda ha diritto a un contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpl residua che avrebbe fruito il lavoratore se fosse rimasto disoccupato.

Come ricorda la circolare INPS n. 194/15, «l'art. 24 del D. Lgs. 150/15 al comma 3 ha infatti modificato l'art. 2 comma 10 bis della Legge n.92 del 2012 disponendo, in materia di incentivi all'occupazione, che al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'indennità in ambito NASpl spetta, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al venti per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, in luogo della precedente misura del cinquanta per cento. Il rimanente trenta per cento verrà versato dall'INPS all'ANPAL ai fini del finanziamento del fondo Politiche attive del lavoro di cui all'art.1 comma 215 della Legge n.147 del 2013».

Assunzione in Mobilità

Per le assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, a prescindere dall'età anagrafica:

- nel caso di **assunzioni a tempo indeterminato**, la contribuzione dovuta per i primi 18 mesi è la stessa prevista per gli apprendisti; viene inoltre corrisposto un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante che varia da 12 mesi a 18, 24 e, in alcuni casi, 36 mesi in funzione dell'età anagrafica del lavoratore e della Regione di residenza;
- per le **assunzioni a tempo determinato** lo sgravio contributivo è sempre parificato a quello degli apprendisti e dura per 12 mesi. Nel caso di stabilizzazione del lavoratore, lo sgravio viene prorogato di ulteriori 12 mesi e si ha diritto anche all'incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità spettante.

Apprendistato

Però, come sopra anticipato, l'opzione che per il 2016 può dare i migliori risultati in termini di riduzione del costo del lavoro è quella dell'apprendistato: infatti, per l'intera durata del rapporto lavorativo, i datori di lavoro possono fruire di una decontribuzione pari al 13,31% (che scende, per le aziende fino a 9 dipendenti e solo fino al 31.12.2016, all'1,61%) nonché di tutta una serie di ulteriori agevolazioni.

Tra tutte, la possibilità di sottoinquadrare il lavoratore fino a due livelli o di percentualizzare la retribuzione in funzione dell'anzianità di servizio, oppure (fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo) l'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

L'apprendistato, è comunque bene ricordarlo, è l'unico contratto a carattere formativo attualmente previsto nel nostro ordinamento giuridico. È comunemente definito un contratto a causa mista. Infatti, mentre in un ordinario rapporto di lavoro subordinato il lavoratore mette a disposizione le proprie energie lavorative in cambio di una retribuzione, nell'apprendistato questa

L'opzione dell'apprendistato permette ai datori di lavoro di fruire di una decontribuzione pari all'13,31% e di ulteriori agevolazioni per l'intera durata del rapporto lavorativo.



sinallagmaticità si arricchisce di un ulteriore scambio: da un lato l'obbligo posto in capo al datore di lavoro di formare il lavoratore, dall'altro l'impegno del lavoratore di seguire, con profitto, le indicazioni ricevute dal tutor aziendale.

L'apprendistato
è l'unico
contratto
a carattere
formativo
attualmente
previsto
nel nostro
ordinamento
giuridico.

Apprendistato esteso anche ai disoccupati

Pur ritenendo di non dover sviluppare oltre concetti già noti in materia, è però da evidenziare come (stranamente) sia passata abbastanza inosservata una novità significativa apportata dal D. Lgs. n. 81/2015 alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante (art. 47), forse perché collocata nell'articolo "disposizioni finali". Si tratta dell'estensione, **anche ai percettori di trattamenti di disoccupazione e senza limiti di età**, dell'opportunità di essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante «*ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale*».

Mutuando la disciplina già prevista per i lavoratori in mobilità (per i quali le disposizioni oggi in vigore limitano la possibilità ai soli lavoratori percettori dell'indennità di mobilità), è quindi possibile stipulare contratti di apprendistato professionalizzante in deroga agli ordinari limiti di età (18-29 anni e 364 giorni).

Tali lavoratori, però, si differenziano rispetto agli apprendisti "tradizionali" poiché al termine del periodo formativo:

- non è per loro prevista la libera recedibilità con preavviso (art. 2118 c.c.), ma beneficiano delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali così come novellate dal D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (cosiddetto "tutele crescenti");
- non beneficiano dell'ulteriore anno di agevolazione contributiva (art. 47, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015).

Riguardo invece a quale contribuzione debba loro applicarsi nel corso del rapporto di apprendistato, in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e/o dell'Istituto Previdenziale, dalla lettura della norma sembrerebbe pacifica l'applicazione del regime contributivo oggi previsto per la generalità degli apprendisti e non quello specifico per i lavoratori in mobilità. Al riguardo, infatti, l'art. 47, comma 4, del D. Lgs. n° 81/15 così indica: «*Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della Legge n. 223/1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge*».

Altre indicazioni a favore dell'apprendistato

Un'ulteriore spinta che porta a ritenere interessante un'assunzione di questo tipo è l'estensione ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, in talune ipotesi di difficoltà aziendale, di alcuni ammortizzatori sociali previsti per la generalità dei dipendenti dal D. Lgs. n° 148/15.

Un'ultima considerazione, sempre a favore del contratto di apprendistato ma questa volta riferita alla tipologia cosiddetta di "primo livello", ossia inerente «*la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale*», arriva con il penultimo decreto attuativo del Jobs Act (D. Lgs. N° 150/2015, art. 32 c. 1 lett. b) con il quale è stata prevista la riduzione dell'aliquota contributiva dal 10% al 5%.

Insomma, quest'anno più che mai dovrebbe essere l'anno dell'apprendistato, ma affinché questa modalità di assunzione possa effettivamente decollare con tutte le potenzialità previste dal legislatore, occorrono ancora gli ultimi chiarimenti. Speriamo di non dover attendere ancora molto, per non vedere nuovamente vanificate le aspettative legate a un ulteriore restyling della norma.

Di seguito una simulazione delle varie situazioni agevolative riferite a un'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un 5° livello Metalmeccanico Piccola e Media Industria:



Simulazione su 5° livello Metalmeccanico Confapi

	Assunzione non agevolata	Assunti Legge stabilità 2016	Donne Uomini > 50	Beneficiari NASpl *	Apprendista finalizzato 5° **
Retribuzione mese lorda	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.792,00	€ 1.689,36
Aliquota INPS	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%	13,31%
Contributi	€ 566,27	€ 566,27	€ 566,27	€ 566,27	€ 224,85
Risparmio		€ 226,51	€ 283,14	€ 198,01	
Costo Finale	€ 2.358,27	€ 2.131,76	€ 2.075,14	€ 2.160,26	€ 1.914,21
Mesi Agevolati		24	18	24	36
Risparmio totale		€ 5.436,21	€ 5.096,45	€ 4.752,31	€ 15.986,09
Costo finale in 3 anni	€ 84.897,79	€ 79.461,58	€ 79.801,34	€ 80.145,48	€ 68.911,70
Percentuale Risparmio		6%	6%	6%	19%

* considerato beneficio massimo, calcolato su media di 24 mesi, con indennità iniziale di € 1.300.

** considerata una retribuzione media nei 36 mesi.

FRANCESCO BATTAGLINI

FORMAZIONE FINANZIATA? ECCO I NUOVI BANDI!



Non ha ancora avuto modo di conoscere, per Lei e per le Sue aziende, la possibilità di formare gratuitamente il personale dipendente?

Non è ancora troppo tardi!!

Siamo disponibili ad incontrarLa, direttamente presso la Sua sede, per approfondire con Lei le opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Le possibilità del momento riguardano:

- FORMAZIENDA, per coprire tutti i costi relativi alla formazione dei dipendenti soprattutto in merito alla Sicurezza;
- FONDIMPRESA, per le PMI il Fondo continua a mettere a disposizione un bonus aggiuntivo dai 1500,00 a 3000,00 euro;
- FONDER, pubblicazione di tre nuovi avvisi per la formazione direttamente in azienda, con una linea dedicata alle imprese di NUOVA ADESIONE;
- FONDIR e FONDIRIGENTI, per l'incremento delle conoscenze dei dirigenti aziendali.

Ci contatti al numero 011.75.76.814
o via e-mail ammistrazione@bluform.it

Re: Letter of Resignation

COME COMUNICARE LE DIMISSIONI E LE RISOLUZIONI CONSENSUALI: LE NOVITÀ

Dal 12 marzo di quest'anno l'efficacia delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro sarà subordinata all'utilizzo, per la formalizzazione delle stesse, della procedura telematica prevista dal D.M. 15 dicembre 2015 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale il giorno 11/01/2016 - che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 26 del D. Lgs 151/2015, ha individuato le specifiche tecniche della modulistica e le modalità di esecuzione.

Il lavoratore potrà procedere alla comunicazione in modo autonomo o tramite soggetti abilitati alla trasmissione, come i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

L'adozione di un apposito modulo ministeriale che consentisse il **contenimento delle cosiddette "dimissioni in bianco"**, dando un sorta di data certa alle dimissioni, era già stata prevista nel 2007 (Legge 188/2007) ma il tentativo era stato immediatamente reso vano dall'abrogazione contenuta nella Legge 133/2008. In seguito, la "riforma Fornero" ha introdotto il sistema di convalida che utilizziamo ancora adesso e con il quale abbiamo imparato a convivere abbastanza agevolmente.

Ora con il "Decreto semplificazioni" (*sic*) il Legislatore ha sentito l'esigenza di intervenire nuovamente sulla materia, reintroducendo, nonostante il parere contrario espresso su sua richiesta dalla Fondazione studi del nostro Ordine nazionale, un modello telematico che appesantirà (e non poco) la procedura.

Vediamo nel dettaglio le novità, che non si applicano ai rapporti di lavoro domestico, alle dimissioni delle lavoratrici madri (art. 55 c. 4 D. Lgs 151/2001) né alle dimissioni o risoluzioni in sede protetta (sede sindacale, Direzione territoriale del lavoro, commissioni di certificazione e conciliazione). Di fatto il lavoratore potrà procedere autonomamente o tramite soggetti abilitati alla trasmissione, come «i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali, e le commissioni di certificazione di cui al D. Lgs 276/2003». Qualora intenda procedere in via autonoma dovrà utilizzare il modulo (allegato A del D.M.) prelevandolo dal sito del Ministero del Lavoro; questo poi sarà inoltrato, tramite la nuova procedura e tramite PEC, al datore di lavoro e alle DTL.

Fin qui tutto apparentemente semplice. Il bello viene ora: per poter operare come sopra descritto, il lavoratore dovrà essere accreditato ad accedere al **portale ClicLavoro** (dovrà quindi essere in possesso di un'utenza) e avere il **PIN identificativo INPS**; tutto questo al fine di verificare l'identità del soggetto che effettua l'adempiimento. Tali requisiti non sono necessari se il lavoratore decide di avvalersi di un "soggetto abilitato" poiché sarà quest'ultimo a verificarne l'identità.

In una seconda fase il lavoratore potrà accedere, autonomamente o assistito, al form online per la trasmissione della comunicazione o alla procedura di ricerca di una comunicazione già inviata per effettuare la revoca.



La comunicazione avviene tramite il citato modulo, in cui vanno indicati i dati identificativi del lavoratore (sez. 1) e del datore di lavoro (sez. 2), la natura del rapporto e la sua decorrenza (sez. 3), il tipo di comunicazione (dimissioni/risoluzione/revoca) e la decorrenza della stessa (sez. 4). In caso di rapporti oggetto di comunicazioni obbligatorie (dal 2008) molti dei dati richiesti saranno già riportati, in quanto il portale chiederà preliminarmente all'utente le informazioni utili a risalire alla comunicazione obbligatoria più recente, relativa al rapporto di lavoro da cessare. La revoca deve essere effettuata entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo.

Nella terza fase avverrà l'invio del modulo al datore di lavoro e alla DTL competente, previa apposizione della propria firma digitale da parte del soggetto abilitato, se presente. A questo punto la procedura attribuirà una marca temporale coincidente con la data di trasmissione e un codice identificativo coerente con la data stessa, compilando la sezione 5 del modulo.

L'invio del modulo, quindi, sarà l'unico mezzo idoneo per il lavoratore per comunicare la propria volontà al datore di lavoro, e in caso di dimissioni questo pare sostituire la relativa lettera, con indubbia rilevanza al fine della decorrenza del preavviso. Questo, appunto, in caso di dimissioni, che sono atto unilaterale. Che dire invece della previsione di comunicare in modo unilaterale una risoluzione consensuale?

DANILO LISDERO
Commissione studi

Momenti e interventi del convegno organizzato dalla Commissione studi.



BASTA, MI DIMETTO! SÌ, MA LO FACCIO ONLINE

Il recente film *Quo Vado?* di Luca Medici, in arte Checco Zalone, concentra tutta la sua vicenda narrativa sul cosiddetto posto fisso e sul tentativo, da parte del Ministero che ha deciso i tagli del personale, di costringere il protagonista alle dimissioni. La Dottoressa incaricata della riduzione del personale prova in tutti i modi a fargli firmare la lettera di dimissioni: addirittura cerca di tentarlo concedendosi a lui fisicamente.

Il film è molto divertente e, anche se semplifica la procedura, potrebbe rispecchiare la reale pratica di dimissioni in uso fino a oggi; con l'entrata in vigore della procedura di dimissioni telematiche,

Il Decreto
151/2015
prevede che
le dimissioni e
la risoluzione
consensuale
del rapporto di
lavoro debbano
essere
effettuate,
a pena di
inefficacia,
esclusivamente
con modalità
telematiche.

però, possiamo supporre che il film diverrebbe ancora più spassoso. Difatti il protagonista, dopo aver preso la decisione di lasciare il posto fisso, avrebbe dovuto creare un'utenza sul **sito ClicLavoro del Ministero del Lavoro**, recuperare il proprio PIN INPS, compilare il modulo e inviarlo in modalità telematica. Peccato che la procedura sia stata approvata dopo il lancio del film, altrimenti ci saremmo divertiti ancora di più.

Ma torniamo seri: le dimissioni per via telematica introdotte per il 2016, comunicate tramite un modello da compilare e inviare online, sono la "semplificazione" prevista dal Decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 recante disposizioni di razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge n. 183 del 10 dicembre 2014. Il decreto prevede che, al di fuori delle ipotesi di dimissioni durante il periodo tutelato di maternità, le quali seguono una diversa procedura, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro debbano essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro, attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del Lavoro competente.

Il decreto con le modalità di applicazione è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016 con entrata in vigore il 12 gennaio 2016. Tuttavia la procedura sarà disponibile e obbligatoria solo dal 13 marzo 2016: si completerà così il percorso di modifica come previsto dall'art. 26 comma 8 del D. Lgs 151/2015.

Per la compilazione e l'invio del modulo attraverso il sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it), **il lavoratore dovrà essere in possesso del PIN INPS e di un'utenza del portale ClicLavoro**. La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'INPS accedendo al portale www.inps.it e attenendosi alla procedura indicata. Il possesso dell'utenza ClicLavoro e del PIN INPS non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato:

- patronato,
- organizzazione sindacale,
- ente bilaterale,
- commissioni di certificazione (di cui art. 76 del D. Lgs n. 276/2003).

Il dipendente, con le medesime modalità telematiche, avrà la possibilità di effettuare la revoca delle dimissioni entro il termine di 7 giorni (si veda nella pagina accanto il diagramma di flusso fornito dal Ministero che illustra la procedura).

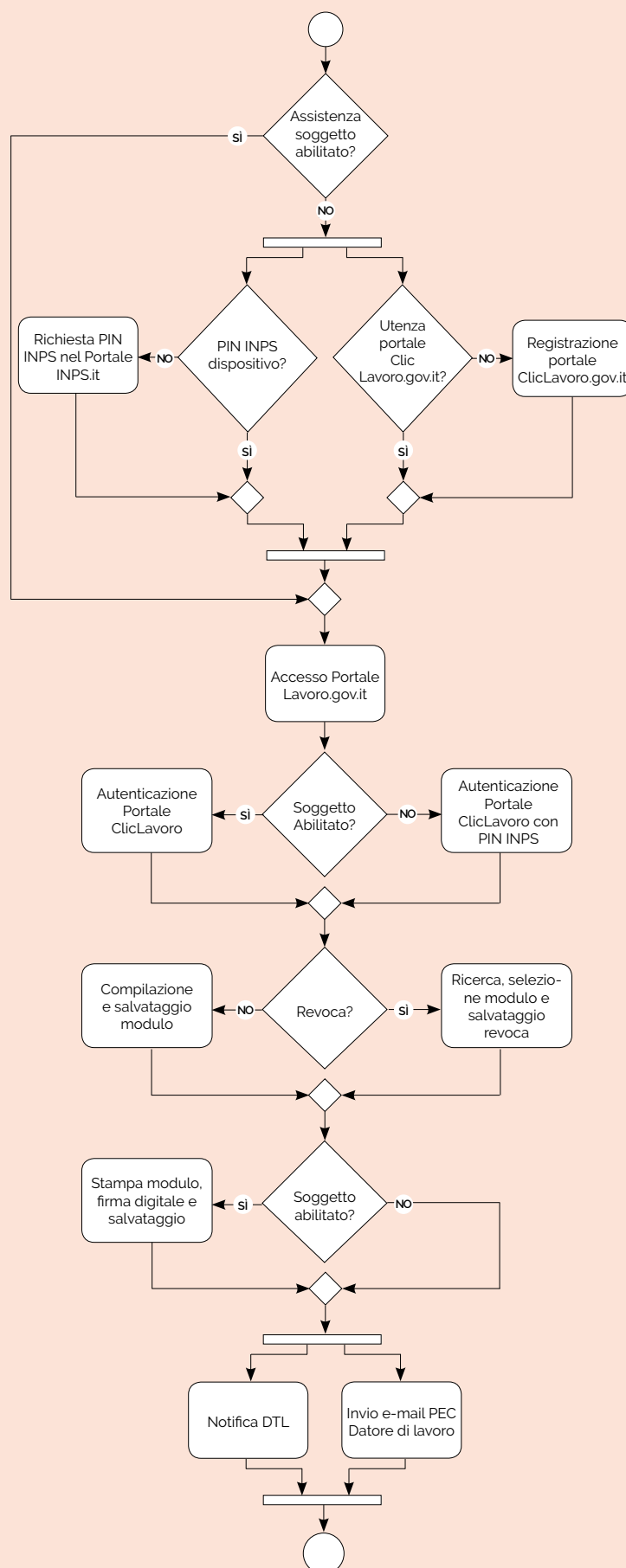
Tale norma è stata elaborata al fine di **contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco**, una pratica che consiste nel far firmare al lavoratore le proprie dimissioni in anticipo al momento dell'assunzione, per poi cambiare in un secondo tempo la data riportata sulla lettera.

La norma sicuramente contrasta questo fenomeno, ma porge il fianco ad altri problemi. **In caso di mancata comunicazione telematica di dimissioni, e con la sola comunicazione all'azienda, il datore di lavoro non potrà in nessun caso procedere a una comunicazione di cessazione per dimissioni**; dovrà invece utilizzare la procedura specifica per ricondurre la cessazione a un licenziamento disciplinare. Tale licenziamento sarà però soggetto alla contribuzione in caso di cessazione prevista per il finanziamento della NASpl, proprio perché il dipendente in questo caso diverrà percettore di indennità NASpl rientrando nella fattispecie di disoccupazione involontaria. Un costo sia per l'azienda che per la collettività, che non tiene conto di una tipologia di dimissioni "per fatti concludenti" più volte delineata dalla giurisprudenza (si vedano Cass. 30 settembre 2014, n. 20589, Cass. 8 marzo 2011, n. 5454).

L'introduzione di tali dimissioni nelle relative comunicazioni da un lato sottolievarebbe agli enti quali cessazioni porre sotto istruttoria, dall'altro darebbe indicazione che le stesse non si configurano come disoccupazioni involontarie.

LUCA FURFARO

Diagramma di flusso Invio Recesso Rapporto di Lavoro



IL FUTURO SI COSTRUISCE NEL PRESENTE

Molto è stato fatto e molto resta ancora da fare: questo è emerso dal direttivo aperto e organizzato a Roma dall'Associazione nazionale Giovani CdL.

Il lavoro svolto ha l'obiettivo di colmare il gap tra la scuola e il mondo del lavoro, formando e informando i ragazzi per renderli consapevoli delle proprie scelte.

La Giunta Esecutiva dell'Associazione si è riunita a Roma l'11 e il 12 dicembre 2015 per i consueti lavori di Consiglio, nonché per fare il punto, con i numerosi Giovani Consulenti del Lavoro presenti e intervenuti per l'occasione da tutta Italia, sull'anno appena trascorso e, soprattutto, per avviare la necessaria programmazione per quello che verrà.

Nella mattinata di venerdì 11, il direttivo è stato preceduto da un'interessante tavola rotonda dal titolo *I Giovani di Oggi e il Lavoro di Domani*, con la partecipazione di diversi *player* del mondo del lavoro e dei giovani, durante la quale abbiamo avuto il piacere di ospitare Giorgia D'Errico, assistente parlamentare e coordinatrice della sezione giovani di Lavoro & Welfare, e Giacomo D'Arrigo, direttore generale dell'Agenzia nazionale Giovani. In questa occasione ci hanno informato dell'importante lavoro che svolgono, dedicato a colmare il gap tra la scuola e il mondo del lavoro, formando e informando i ragazzi per renderli consapevoli delle proprie scelte e degli strumenti a disposizione per costruirsi un futuro responsabile. Le informazioni sul tema consultabili online sono numerose, e in più è stato pubblicato il libro *Ci vediamo al Lavoro*, che risponde a dieci domande, da come si fa un *curriculum vitae*, a come darsi delle risposte all'interrogativo «Che cosa farò da grande?», a quali sono gli strumenti attuali per inserirsi nel mondo del lavoro in Italia e all'estero.

Nel dibattito sono intervenuti vari colleghi di tutte le provincie, nonché la folta delegazione piemontese presente, illustrando il costante contributo fornito negli Istituti scolastici superiori e universitari. I colleghi di Torino Luca Furfaro, Stefania Vettorello e Fabrizio Bon-tempo hanno narrato degli incontri svolti presso gli Istituti di scuola superiore, nei quali si è scelto di procedere ascoltando innanzitutto l'opinione dei ragazzi su che cos'è e che cosa fa il Consulente del Lavoro; questo ha reso il dibattito molto interattivo e ricco di descrizioni curiose e divertenti, ma spesso piuttosto distanti dal mondo del lavoro.

I nostri colleghi hanno raccontato ancora dell'esperienza svolta in collaborazione con Yes4To, tavolo interassociativo formato da 18 associazioni di giovani imprenditori, professionisti e dirigenti d'azienda del territorio torinese, che condividono proposte, scelte strategiche e politiche per lo sviluppo del territorio. Il contributo dell'Associazione Giovani CdL di Torino ha visto gli iscritti partecipare anche presso la Facoltà di Giurisprudenza al Campus Einaudi, sia in aula con i laureandi sia presso uno stand messo a disposizione nelle giornate d'orientamento scolastico. È stato un piacere prendere atto che i nostri giovani colleghi di tutta Italia hanno vissuto esperienze simili e che **i lavori continueranno anche nel 2016 grazie al coinvolgimento dimostrato da studenti e docenti.**

La tavola rotonda.

*I partecipanti
alla tavola
rotonda
dal titolo
"I Giovani
di Oggi e il
Lavoro di
Domani".*



In un secondo momento ci ha raggiunto il Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, l'Onorevole Cesare Damiano, al quale il Presidente dell'Associazione nazionale Giovani CdL Pietro Latella ha sottoposto alcuni problemi riscontrati dai colleghi nell'esercizio della professione: in particolare, i compensi corrisposti per attività di CTU e le notevoli criticità per quanto attiene la corretta applicazione della Contrattazione Collettiva nazionale. In ultimo, si è discusso delle politiche passive, quali CIGO, CIGS, NASpl e similari, evidenziando come sia assente il ruolo formativo dei Centri per l'impiego e ipotizzando un intervento della nostra categoria con il tramite della Fondazione Lavoro.

L'Onorevole Damiano ha continuato raccontandoci come vengono svolti i lavori Parlamentari, stimolandoci a vivere la vita associativa, a proporre idee e soluzioni, perché consapevole che dagli attori in campo possono nascere le giuste idee.

Sono stati due giorni utili al consolidamento dei rapporti tra i giovani colleghi, presenti in rappresentanza di tutto il territorio nazionale. Siamo consapevoli che **il futuro ci apparterrà nella misura in cui sapremo farci trovare preparati come professionisti, ma soprattutto uniti nella categoria**, come mostra il connubio tra la "giovane" D'Errico e "l'esperto" Onorevole Damiano, tutti ben consci del fatto che il futuro si costruisce nel presente.

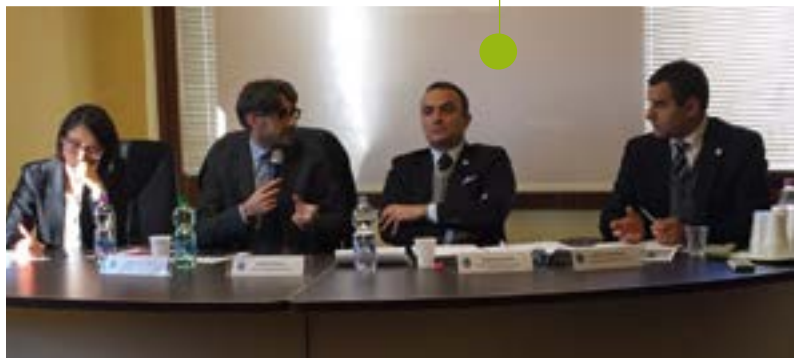


FABIO D'ALBERTI



Fabrizio Bontempo e Pietro Latella con l'Onorevole Cesare Damiano e Giorgia D'Errico.

L'intervento di Giacomo D'Arrigo, direttore dell'Agenzia nazionale Giovani, alla tavola rotonda.



Il gruppo Giovani CdL di Torino al direttivo nazionale di Roma.

Il futuro si costruisce nel presente.
I partecipanti al direttivo dell'Associazione nazionale Giovani CdL.



DOVE C'È IMPRESA C'È LAVORO



A Ivrea, nella sede della Olivetti, simbolo dello sviluppo e del declino del nostro Paese, si è svolto un convegno nazionale dedicato alle proposte per il rilancio di un'economia fondata sul lavoro.

Il Jobs Act e le criticità di un sistema in riforma permanente sono stati al centro del convegno nazionale tenutosi il 9 ottobre scorso a Ivrea. La giornata di studio è stata organizzata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino in collaborazione con il Consiglio nazionale, La Fondazione studi, i Consigli Provinciali di Piemonte e Valle d'Aosta e le Associazioni Giovani nazionale e torinese, e ha visto la partecipazione di numerose personalità del mondo della politica. Tra gli altri il Sindaco di Ivrea Carlo Della Pepa e Piero Fassino, Sindaco di Torino, Cesare Damiano, Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, Giovanna Pentenero, Assessore al lavoro e formazione professionale della Regione Piemonte.

IL LUOGO

Per il convegno è stata scelta la sede della **Olivetti di Ivrea**, luogo simbolo dello sviluppo, ma anche del declino del sistema industriale del nostro Paese. Il Presidente del CPO Luisella Fassino ha infatti ricordato che nei locali dell'**Officina H** si svolse la straordinaria vicenda umana di Adriano Olivetti, uno dei protagonisti del ventesimo secolo, che seppe lavorare sul futuro non come visionario ma come imprenditore, creando una società a misura d'uomo e di condivisione. Organizzò servizi sociali per gli operai, corsi di formazione, biblioteche, mostre e concerti all'interno della fabbrica. Generando un avamposto di progresso sociale, Olivetti dimostrò così che **il fine dell'industria non può e non deve ricercarsi esclusivamente nell'indice dei profitti.**

Un'economia fondata sul lavoro.

I partecipanti al convegno

"Dove c'è impresa c'è lavoro".



*Dove c'è
impresa c'è
lavoro.*

*La squadra di
addetti alla
comunicazione
del convegno
nazionale di
Ivrea.*



ITEMI

Ispirati dall'operato di questo pioniere del welfare e dalla sua visione del lavoro, si è parlato di Jobs Act e degli aspetti critici che un regime di riforma permanente del mercato del lavoro presenta per il territorio e per tutti gli attori: imprese, lavoratori, istituzioni e professionisti. Il sistema che ha regolato il settore in Italia negli ultimi trent'anni, infatti, è stato un *work in progress* continuo, con microcambiamenti quotidiani, non esenti da strumentalizzazioni. Questo ha costituito un costo per tutti, soprattutto in ragione delle insicurezze che ha generato nelle imprese, con conseguente affermazione della precarizzazione del lavoro e delle persone.

LA GIORNATA DI STUDIO

Marina Calderone, Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine e rappresentante del CUP al Comitato Economico Sociale Europeo a Bruxelles, ha introdotto i lavori operativi della giornata con lo spirito combattivo e coinvolgente che la contraddistingue e la identifica in un vero leader di categoria. La riflessione ha riguardato soprattutto le riforme del settore; in realtà spesso esse si possono qualificare come **"mancate riforme" che hanno contribuito ad alimentare l'incertezza legislativa**, anche e soprattutto perché il Legislatore non si interfaccia con i tecnici prima di legiferare, non riuscendo a risolvere le criticità maggiori. Lo stesso problema si ribalta nel concetto di "semplificazione" che di fatto si concretizza in norme inutili, costose e talvolta imbarazzanti per la professione, come nel caso di alcune novità previste dal Jobs Act, quali il LUL telematico. D'altro canto, invece, in merito all'evoluzione del Jobs Act stesso si conferma la sussistenza di **indicatori occupazionali positivi che indicano una ripresa del settore**, anche se rendere strutturale il nuovo incentivo occupazione potrebbe risolvere ulteriormente i nuovi ingressi nel mercato del lavoro. La nuova sfida per i Consulenti sarà dunque quella di imparare a fare rete e a condividere il proprio sapere, puntando sull'analisi delle dinamiche in evoluzione nel mondo del lavoro. Infatti la riforma ha introdotto ben otto decreti legislativi e nuove funzioni per la categoria, quali **conciliazione, certificazione e arbitrato**, insieme alla possibilità di assistere i lavoratori, evidenziando così il ruolo del Consulente nell'ambito di una ben identificata e rivendicata terzietà. Quest'ultimo aspetto è stato messo in evidenza anche da Luca Caratti, Presidente del CPO di Vercelli, il quale ha sottolineato positivamente come la categoria abbia accresciuto le proprie competenze e come si stia andando nella direzione di una professione sempre più qualificata.

**La nuova
sfida per i
Consulenti
del Lavoro
sarà quella
di imparare
a fare rete e
condividere
il proprio
sapere.**

IL LIBRO

È stato poi presentato il libro ***Il Quarto Reich. Come la Germania ha sottomesso l'Europa*** di Gennaro Sanguiliano, Vicedirettore Tg1 RAI, intervistato da Rosario De Luca, Presidente della Fondazione studi. La Germania dalle asprezze prussiane sta coronando pacificamente il sogno di un impero europeo, fallito nelle due precedenti guerre nonostante le velleità egemoni del Kaiser prima e di Hitler poi. Questa scalata, che ha come regista indiscussa Angela Merkel, è stata realizzata grazie all'ausilio dell'Unione Europea e dell'euro. L'unificazione delle "Germanie", infatti, che non sarebbe stata possibile se non inserita nel contesto europeo, si sta oggi mangiando tutto il mercato, sfruttando l'atteggiamento permissivo che regola le esportazioni. Si moltiplicano però le voci di opposizione al dominio tedesco: il Front National di Marine Le Pen, l'UKIP di Nigel Farage, Romano Prodi che su *L'Espresso* elenca i danni arrecati dalla Germania in ambito europeo.

LA TAVOLA ROTONDA

CORRADO ALBERTO

“Guardando alle start up e al microcredito abbiamo la conferma di quanto la rigidità del sistema bancario sia una realtà concreta.

Lo strumento del microcredito funziona solo perché i giovani sono bravi e pieni di iniziativa. Il leitmotiv, però, è la mancanza di un disegno, di una politica economica.

Un imprenditore non assume perché gli costa meno di 8000 euro, ma solo ed esclusivamente se c'è lavoro.

La parola "ripresa" mi preoccupa, perché l'estinzione della figura imprenditoriale sembra essere alle porte.

GIOVANNA PENTENERO

“Garanzia Giovani nasce per ridurre il tasso di disoccupazione e per andare alla ricerca di quei soggetti che risiedono nei cosiddetti "luoghi informali" e che non sono in grado di "cliccare" per entrare nella dinamica della Garanzia Giovani.

Oggi abbiamo circa 60.000 ragazzi iscritti, e 30.000 di loro hanno avuto l'opportunità di reinserirsi nel processo formativo, ovvero in un percorso di tirocinio che ha visto il significativo coinvolgimento delle aziende. Circa 7500 tirocini si sono trasformati in contratti a tempo indeterminato, di apprendistato o a tempo determinato.

Abbiamo diversi esempi di eccellenza, tra cui alcune start up che incidono sul mercato del lavoro. Purtroppo sono ancora troppo poche le start up che riescono a emergere. Il tasso di mortalità è più basso rispetto a quello nazionale, perché in altre Regioni queste imprese hanno altri strumenti di accompagnamento. Ogni tre start up che sopravvivono ce ne sono due che chiudono la loro attività.

LUISELLA FASSINO

“È necessario che tutti gli attori che insistono sulla scena dell'azienda se ne prendano cura, costruendo intorno ad essa una rete di protezione attiva, una specie di riserva per proteggerla dal rischio di estinzione.

Il vantaggio è per tutti: persone, istituzioni e territori. Qui nel Canavese è drammaticamente scolpita la scia della depressione lasciata dall'arretramento dell'impresa.

VINCENZO CIRIACO

“Prendendo le mosse da un'opera di Luciano Gallino possiamo fare una riflessione sulle occasioni perse dell'industria e sulle possibilità reali di ripresa nell'ottica assistenziale previdenziale.

DAVIDE CANAVESIO

“Dobbiamo rammentare il ruolo del territorio e la storia industriale della nostra Regione. Ci sono ancora delle valide strutture leader sul piano internazionale e le difficoltà create dall'architettura statale non possono e non devono acquisire la valenza di alibi per il tessuto imprenditoriale locale.

MARINA CALDERONE

“Gli Ordini sono comparabili alle pubbliche amministrazioni. Quando chi ha attivato determinati processi non riesce a gestirli e a governare il risultato è deleterio. Ne sono una dimostrazione i meccanismi troppo laboriosi e inutili, come per esempio il numero sempre crescente di PIN da utilizzare per lavorare telematicamente con la stessa pubblica amministrazione.



LA TAVOLA ROTONDA GIOVANI

STEFANIA MILO

“Siamo impegnati a raccontare il mondo degli artigiani: una figura che l'attuale impostazione scolastica non aiuta a valorizzare.

Il concetto inculcato è infatti che più si studia, più si avranno possibilità di lavoro.

L'artigiano, oltre a possedere le conoscenze peculiari del proprio mestiere, dispone di una personale e preziosa "cassetta degli attrezzi" che è importante valorizzare ma anche innovare.

Perché se si continua a esercitare l'attività artigianale come si svolgeva 30 anni fa si rischia di fallire l'obiettivo.

GIORGIA D'ERRICO

“La nostra generazione vive la difficoltà di gestire e capire il futuro; per coprire i gap che si creano tra scuola e lavoro si rende necessaria una formazione specifica.

È fondamentale avere gli strumenti per l'accesso al lavoro, anche tenendo conto dell'evoluzione informatica.

PIETRO LATELLA

“La massiccia presenza dei colleghi in questa giornata è sicuramente un segnale positivo. È determinante comunicare ai giovani la cultura del lavoro: ci aiuta in questo anche l'esperienza del percorso associativo sviluppatosi nella categoria a partire dal 2009. Un percorso rivolto alla conoscenza, nella consapevolezza che uniti si possono superare meglio le difficoltà che sempre si prospettano. La voglia di condividere e di imparare l'uno dall'altro è fondamentale al fine di proporre scenari di sintesi.

Fare consulenza del lavoro è estremamente problematico. E allora perché scegliere la nostra professione? Perché oggi possiamo dire con orgoglio che essere Consulenti del Lavoro significa superare il concetto di addetto all'elaborazione delle buste paga. Noi siamo i *notai* dei rapporti di lavoro, siamo *mediatori di civiltà* che riescono a coniugare gli interessi della comunità. Oggi il Consulente del Lavoro è colui che riesce a fornire efficaci soluzioni alle aziende.

MARCO GAY

“Il confronto è fondamentale per fare rete. L'età è solo un dato anagrafico, l'importante è sentirsi giovani dentro! I giovani sono portatori sani di energia! Dobbiamo costruire un umanesimo industriale: se non mettiamo al centro della nostra attività la possibilità di realizzare i nostri sogni, abbiamo fallito l'obiettivo. L'importanza del giovane nel ciclo produttivo è fondamentale per un'economia come la nostra che è fatta di eccellenza, perché è impossibile competere sul mercato sulla quantità di produzione con i costi del lavoro che ci sono in Italia.

BARBARA GRAFFINO

“In genere nei licei e nelle scuole secondarie la professione del Consulente del Lavoro non è molto conosciuta. Tra le altre iniziative, Yes4To incontra gli studenti nelle scuole e racconta loro le nuove opportunità offerte dal mondo del lavoro. Ciò che si avverte durante questi interventi informativi sono soprattutto la paura e la disillusione dei ragazzi. Comunicare la politica del lavoro ai giovani è fondamentale per costruire il futuro e risolvere i problemi.



1



2



3



4

1. La tavola rotonda "Dalla crisi al bilancio. Proposte per un'economia fondata sul lavoro";

2. Il Consiglio dell'Ordine; **3.** Il folto pubblico che ha partecipato al convegno; **4.** Alcuni Giovani CdL di Torino con Stefania Milo e Marco Gay.

5. Fabrizio Bontempo modera la tavola rotonda Giovani "L'importanza di comunicare ai giovani la cultura del lavoro"; **6.** La Presidente nazionale dell'Ordine Marina Calderone; **7.** Grande partecipazione del gruppo Giovani CdL di Torino al convegno di Ivrea.



5



6



7



8



9



10



11



12



13

8. Le impiegate del Consiglio Provinciale dell'Ordine di Torino;
9. L'intervento di Luisella Fassino alla tavola rotonda;
10. Il saluto del Sindaco di Ivrea, Carlo Della Pepa;
11. L'intervento di Pietro Latella alla tavola rotonda Giovani.



14



15

12. L'intervento di Marco Gay alla tavola rotonda Giovani;
13. Massimiliano Fico e Marina Calderone; **14.** Luisella Fassino e Marina Calderone;
15. La presentazione del libro di Gennaro Sangiuliano, Vicedirettore del Tg1, intervistato da Rosario de Luca, Presidente della Fondazione studi.

LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO DEL PROFESSIONISTA DI DOMANI

Che cosa vuol dire innovazione? Molto spesso sentiamo parlare di innovazione senza riuscire a capirne realmente il significato o a tradurlo in un riscontro pratico per la professione.

Il Consulente del Lavoro avrà il delicato compito di gestire l'impatto umano che la rivoluzione digitale genererà sulle aziende.

L'innovazione, al centro delle attuali trasformazioni economiche, è un fenomeno dinamico caratterizzato da influenze profonde sull'evoluzione della società e da effetti importanti sulle abitudini delle persone. Si pensi al dilagante fenomeno della **tecnologia da tasca**: ciascuno possiede uno smartphone, una specie di "agorà virtuale", luogo dove ritrovarsi, condividere e mantenere contatti. Nelle attività innovative si uniscono e si sviluppano conoscenze, processi di apprendimento e competenze volte a utilizzare le tecnologie esistenti o crearne di nuove.

Infatti, la nostra società sta attraversando un periodo di grande cambiamento, basato su **continue innovazioni di prodotti e di processi**, le quali hanno modificato le necessità dei **consumatori, oggi sempre più informati ed esigenti**. Proprio tali richieste hanno inciso sul modo di operare delle aziende. L'evoluzione del consumatore e l'adattamento delle imprese al Web 2.0 hanno permesso la nascita di nuove figure professionali, dedicate a specifici settori della comunicazione, e il mondo *social* è diventato sempre più un punto di riferimento. Secondo la redazione di Wired.it, rivista americana specializzata in ambito Web, **il 2016 sarà ancor di più l'anno dei social media e dello sviluppo delle professioni digitali**.

L'anno in corso sarà quindi ricco di opportunità per il settore ICT (*Information and Communication Technologies*), soprattutto per le figure del CRM (*Customer Relationship Manager*) e dei *Data Scientist*, specialisti nell'analisi strategico-finanziaria delle aziende (fonte Adecco). Il Consulente del Lavoro, figura professionale che oggi sempre più accompagna l'imprenditore nell'espansione del proprio business, non potrà assistere passivamente all'evoluzione digitale del mondo del lavoro senza cogliere le opportunità di innovazione che ne deriveranno; egli avrà anche il delicato compito di gestire l'impatto umano che la rivoluzione digitale genererà sulle aziende. Dovrà saper interpretare i cambiamenti del mercato, innovandosi e crescendo insieme a questo, potendosi avvantaggiare dell'utilizzo sempre più massiccio della tecnologia a sua disposizione, come nel caso del *Cloud Computing*.

Cloud Computing significa poter gestire ovunque e online la propria attività, con strumenti tecnologici di minime dimensioni quali smartphone e tablet. I vantaggi ottenibili non sono pochi: dalla riduzione degli spazi interni della struttura dedicati agli archivi, all'ottimizzazione



dei tempi di accesso ai dati, fino ai vantaggi legati alla riduzione del rischio di perdita dell'informazione. Infatti è noto a tutti che il principale patrimonio del professionista nell'età moderna è **il flusso delle informazioni gestite**, che con le nuove tecnologie potranno smaterializzarsi assumendo una nuova identità digitale. L'innovazione tecnologica rappresenta inoltre un'importante opportunità di ottimizzazione dei tempi di lavoro, che potranno essere impostati diversamente e non essere più vincolati in modo indissolubile alla struttura dell'ufficio. In questo modo le informazioni in continuo aggiornamento che la professione genera potranno essere gestite in maniera più flessibile.

L'economia mondiale si sta affacciando a una nuova era digitale che, come detto, porterà alla nascita di nuove professioni; esse dovranno inserirsi nei contesti aziendali già esistenti, oppure ne formeranno di nuovi, e questa può essere un'importante occasione di crescita sia a livello individuale che collettivo. Oggi più che mai si deve essere in grado di anticipare i tempi per non esserne soggiogati. Tradurre il concetto di innovazione facendogli assumere un riscontro concreto, significa essere in grado di **acquisire le capacità dinamiche che permettono di interpretare i cambiamenti di mercato**, adattandovi nuovi sistemi produttivi e nuovi metodi di organizzazione del lavoro. L'adozione di una nuova tecnologia come quella del Cloud Computing da parte di un numero ampio di professionisti potrebbe contribuire a creare valore aggiunto per l'attività di ciascuno, incrementando l'attitudine all'innovazione e con essa la visibilità in chiave innovativa e tecnologica per una professione giovane, ma sempre più strategica per l'economia, come quella del Consulente del Lavoro.

Seguire il processo innovativo, anticipandone i tempi, significa anche saperlo generare, diversificando non solo il proprio modo di operare, ma anche il modo di porsi di fronte a questo in chiave di organizzazione e personalizzazione tecnologica del lavoro, senza correre il rischio di soccombere sotto il suo peso.

L'innovazione tecnologica rappresenta un'opportunità di ottimizzazione dei tempi di lavoro, che non saranno più vincolati in modo indissolubile alla struttura dell'ufficio.

MARIO CARMAGNOLA



Il Sole 24 Ore | Il primo quotidiano digitale

PLUS PLUS 24 LAVORO.
Ogni giorno la tua parte mancante.

Nasce **Plus Plus 24 Lavoro**, la banca dati pensata per i consulenti del lavoro e per le imprese. Sempre aggiornata e disponibile, grazie all'innovativo motore di ricerca del Sole 24 Ore, ti farà lavorare meglio e risparmiare tempo. Scopri il tuo nuovo e insostituibile assistente.

COMPLETO Tutta la ricchezza informativa del Gruppo 24 Ore e l'autorevolezza del quotidiano.	AUTOREVOLE I grandi nomi e gli esperti del Sole 24 Ore ti aiutano nelle decisioni.	FACILE Il nuovo motore di ricerca innovativo per risposte semplici, efficaci e aggiornate.	ESCLUSIVO Con i servizi e i vantaggi riservati del Club Executive24.
---	--	--	--

PLUS PLUS 24 Lavoro | TROVA QUELLO CHE CONTA DAVVERO. | PLUSPLUS24LAVORO.COM

UN POSTO SICURO

«C'era polvere dappertutto, sui balconi, sulle strade, sulle foglie, sui nostri vestiti... Vista dall'alto era completamente ricoperta di polvere bianca, gli aviatori americani che volavano sopra le nostre teste durante la Seconda guerra mondiale la chiamavano la Città Bianca».

Casale Monferrato vista dall'alto era la città bianca, la polvere di amianto aveva conferito candore ai tetti delle case. Qui la grande multinazionale Eternit offriva una buona paga, servizi alle famiglie e dunque richiamo per le persone della zona e per i migranti che dal Sud si spostavano su, al Nord, in cerca di lavoro. La fabbrica era nel cuore dei propri operai, che la consideravano un "posto sicuro" e tranquillo dove lavorare; qui si produceva una "meraviglia", un materiale robusto, indistruttibile, "Eternit" appunto, resistente al fuoco, agli agenti chimici e biologici, con cui produrre oggetti di ogni tipo: tubi per l'acquedotto, tetti, panchine, vasi per le piante, scale, indumenti ignifughi e persino coperte termiche. Non c'erano problemi di smaltimento dei preziosi residui della lavorazione dell'amianto: i sacchi con le polveri di scarto erano lasciati alla sera di fronte ai cancelli della fabbrica, in via Oggero, e al mattino non c'erano più, sparsi al suolo nei cortili delle case, nei campi da bocce e nei vialetti dei giardini dagli stessi cittadini che se ne rifornivano gratuitamente.

Nessuno credeva alla pericolosità di quella polvere bianca, l'amianto che contaminava ogni cosa e minava la salute anche delle persone non direttamente impiegate nelle lavorazioni, come le mogli e i figli che, con un abbraccio, inalavano le polveri contenute nei capelli e negli indumenti dell'operaio addetto alle macchine.

Su questo sfondo si svolge la vicenda del libro, ambientata nel 2011 all'inizio dell'iter giudiziario, terminato nel 2014 con l'assoluzione per prescrizione di tutti i vertici della società Eternit e con la decadenza dei diritti al risarcimento per le vittime di malattie il cui nome mette i brividi: asbestosi, tumore al polmone, mesotelioma della pleura.

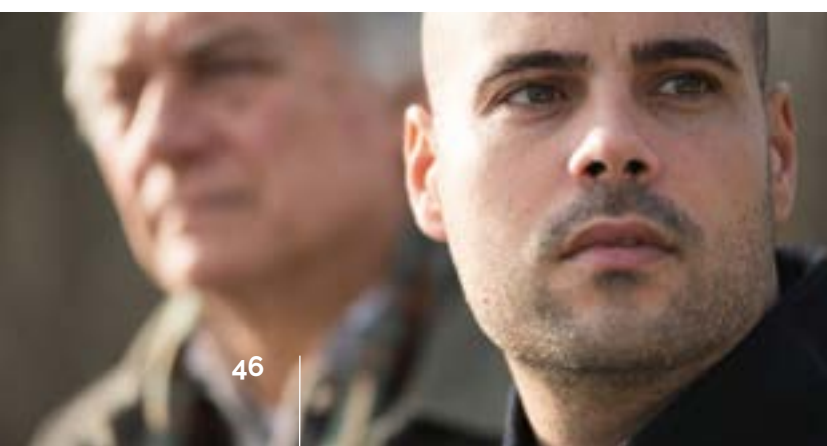
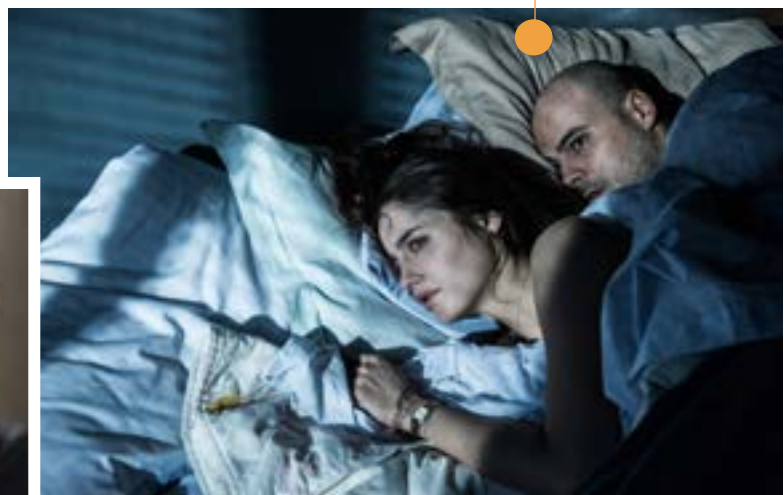
Luca, figlio di un ex operaio della Eternit, un talento da attore che sciupa per esibirsi come clown alle feste di compleanno e l'attitudine a trovare sollievo dalle miserie quotidiane nella bottiglia, è contattato dall'ospedale dove il padre Eduardo, che gli

ha taciuto di essere malato di mesotelioma, è ricoverato a seguito di una crisi respiratoria. Due solitudini che si incrociano nella disperazione: un ragazzo alla deriva della vita, con una super-

Il posto sicuro è il lavoro che ti devi procurare per far vivere bene la famiglia, che ti induce ad abbandonare i sogni pensando che quella che ti attende sarà una vita felice, con la donna che hai scelto di sposare e i figli che arriveranno.

Un posto sicuro.

*Dal libro
l'omonimo
film di
Francesco
Ghiaccio
con Marco
D'Amore,
Matilde Gioli
e Giorgio
Colangeli
(Italia 2015).*



ficiale idea di che cosa sia stata la fabbrica e dei danni che ha causato, e un padre malato che, abbandonato in giovane età il suo sogno di diventare attore, lascia il proprio paese del Sud e con Maria si trasferisce a Casale Monferrato, dove la Eternit offre un futuro assicurato.

«Il posto sicuro è il lavoro che ti devi procurare per far vivere bene la famiglia, che ti induce ad abbandonare i sogni pensando che quella che ti attende sarà una vita felice, con la donna che hai scelto di sposare e i figli che arriveranno».

Ma la vita, si sa, non sempre è quella che avevi sognato. Maria muore precocemente e fra padre e figlio si alza il muro dell'indifferenza, un duro scontro fra generazioni che li allontana uno dall'altro.

La scoperta della malattia pone Luca davanti a un percorso di riavvicinamento al padre e di drammatica presa di coscienza di che cosa è accaduto, a lui come a centinaia di altri lavoratori della Eternit e di abitanti di Casale Monferrato, Cavagnolo, Rubiera e Napoli.

Attraverso le testimonianze autentiche dei soci dell'AFéVA (Associazione Familiari Vittime Amianto) Romana, Nicola, Bruno, Assunta, Giulia, Giovanni e Giuseppe, il racconto si sviluppa nel dramma, ma con sentimenti che vincono su una situazione difficile.

Una storia d'amore ai tempi dell'amianto, una storia d'amore fra padre e figlio, la storia di una città che cerca nella solidarietà umana il suo riscatto, trasformando i sentimenti di rabbia in bisogno di giustizia.

Una nota al termine della narrazione informa che in Italia sono tuttora presenti 32 milioni di tonnellate di amianto, pari a 500 Kilogrammi per ogni cittadino, e che in Paesi come la Russia, la Cina, l'India, il Brasile si continua a estrarre, impiegare e lavorare l'amianto con scarse misure di protezione per la produzione di manufatti destinati all'esportazione.



LUISELLA FASSINO



Titolo Un posto sicuro
Autore Francesco Ghiaccio;
 Marco D'Amore
Anno 2015,
Editore Sperling & Kupfer
 (collana Varia), 184 pp.,
 rilegato



SOCIAL SAINTS. FISCAL FIENDS¹

Opinions vary on whether firms² can be "socially responsible" while avoiding taxes.

From The Economist, 2nd January 2016

PFIZER has always pride itself on its commitment to corporate social responsibility (CSR). The drugs giant talks loftily³ about «embracing our responsibility to society». It is particularly proud of the work that it does with NGOs⁴ and "other global health stakeholders" to strengthen and improve health-care systems. But this has not deterred it from seeking⁵ a gargantuan "tax inversion". The company intends, as part of a \$160 billion takeover of Allergan, to shift its tax domicile from America to Ireland, where Allergan is domiciled, and where corporate-income taxes are considerably lower.

A paper in the January issue⁶ of the Accounting Review suggests that Pfizer is far from unusual in trying to perform this pro-CSR, anti-tax straddle⁷. It found that the companies which do the most CSR also make the most strenuous efforts to avoid paying tax—and that those with a high CSR score also spend more lobbying on tax. The most obvious explanation for this inverse relationship is hypocrisy. The second possible explanation is that companies regard CSR and taxes as substitutes for each other: the less you pay in taxes, the more you have left over for good works. Firms might even convince themselves that they have a moral obligation to reduce their tax bills: they have no control over what governments do with their taxes, whereas they can

select their CSR projects and ensure they are run efficiently. These rival theories reflect conflicting ideas on what counts as a socially responsible company. The view put forward by various international bodies that seek to set standards for corporate behaviour, and accepted by many big European firms, is that responsible firms should pay a fair share⁸ of taxes while privately sponsoring some do-gooding⁹ on top of this. However, many CEOs, particularly in America, take a different view: that the best way for companies to contribute to the common good is to succeed as businesses. Furthermore, they argue, the more money they can keep from the government's clutches¹⁰, the more they can invest in new plants¹¹ (which create jobs in the short term) or research (which creates jobs in the longer term). And the more money they will have left over for good causes as well.

The CEO school of corporate responsibility has something going for it. Such bosses are right to argue that a business's main contribution to society is to provide jobs and income. They are also right to argue for tax harmonization. But they also need to recognise that there is a big difference between worrying that government is inefficient and pretending that it is irrelevant, and thus that contributing to its upkeep¹² is unnecessary.

GLOSSARY

- ¹ fiend diavolo
- ² firm impresa
- ³ loftily altezzosamente
- ⁴ NGO organizzazione non governativa
- ⁵ to seek cercare
- ⁶ issue numero
- ⁷ straddle opzione doppia
- ⁸ share quota
- ⁹ do-gooding opere di beneficenza
- ¹⁰ clutches artigli
- ¹¹ plant stabilimento
- ¹² upkeep mantenimento

FOCUS ON LEXICON!

Gargantuan: *of great mass; huge.*

The adjective derives from the giant Gargantua, a character of the novel *La vie de Gargantua et de Pantagruel* written by F. Rabelais (1494-1553). As he had an enormous body and a boundless appetite, this adjective is used to refer to something very big (frequently problems). The name of the giant himself derives from the Spanish word *garganta*, which signifies "throat".

ASK THE TEACHER !

Se hai dei dubbi o delle curiosità sulla lingua inglese, scrivi una mail a :

info@vv-verbavolant.it



POLYEDRO

LA NUOVA PIATTAFORMA WEB NATIVA



USER EXPERIENCE è così semplice che rende ogni operazione *intuitiva* e *veloce*

MOBILITA' permette l'accesso ai dati in ogni momento *via web* e *mobile*

PRODUTTIVITA' comprende un nuovo kit di strumenti per *gestire* e *condividere informazioni, dati e scadenze*

MODULARITA' tutte le applicazioni sono *nativamente compatibili* e *dialogano* in maniera perfettamente integrata

WORKFLOW strumento che *guida l'utente* passo dopo passo

CLOUD permette di *ridurre costi* dell'hardware e i *rischi* di gestione



Sapete sempre su chi contare.

software partner  TeamSystem®

www.lirato.it

info@lirato.it

Torino - Via Antonio Banfo, 41

Tel . 011.71.79.400

Fax 011. 71.79.499



**Casalgrasso e
Sant'Albano Stura**



LA TUA BANCA



SCOPRI I VANTAGGI DEDICATI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO

PER INFORMAZIONI

Laura Busso • Cell 340.4722721 • e-mail: bussol@banca8833.bcc.it

I RESPONSABILI DELLE FILIALI DI TORINO

- > **Corso Vittorio Emanuele II** • Valerio Becchio • Cell 347.8508399
 - > **Corso Matteotti** • Roberto Donalisio • Cell 340.4630119
 - > **Corso Orbassano** • Alessandro Piana • Cell 346.6707872
 - > **Piazza Gran Madre di Dio** • Enrico Ferrero • Cell 347.4175651
-

banca8833.bcc.it